



KINCS

| KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
| ÉS A CSALÁDOKÉRT

Családbarát Munkahely Pályázatok elemzése

(2012-2018)

Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért

2019. január



Tartalomjegyzék

Összefoglaló	4
Családbarát Munkahely Díj.....	5
Családbarátság, családbarát munkahely	6
Családbarát munkahely szükségessége	6
Családbarát munkahely fogalma	7
Családbarát audit	8
Családbarát intézkedések célcsoportja	9
Családbarát munkahelyek – motivációk, előnyök.....	10
Családbarát intézkedések típusai	13
Atipikus munkaformák	15
Az atipikus munka/munkaszervezés megvalósításának néhány feltétele	19
Atipikus munkavállalás Magyarországon.....	21
A családbarát intézkedéseket gátló tényezők	24
Külföldi jó gyakorlatok	26
A családbarát munkahely pályázat eredményeinek elemzése.....	29
Családbarát munkahely pályázat	29
A pályázat célja.....	29
A pályázatok elemzése során használt módszertan	31
Beadott pályázatok száma.....	31
A nyertes pályázatok száma, területi eloszlása	35
Igényelt és elnyert támogatás.....	38
Családbarát intézkedések által érintett munkavállalók a nyertes pályázók esetén	38
Nyertes pályázók megoszlása munkahely típusa szerint	40
Nyertes költségvetési intézmények jellemzői	41
Nyertes pályázók által megvalósított családbarát intézkedések	42
A több alkalommal nyertes pályázók.....	46
1. Melléklet.....	48
Jó gyakorlatok, családbarát intézkedések munkahely típusonként egy-egy többször nyert pályázó esetén.....	48
2. Melléklet.....	54



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Jó gyakorlatok, családbarát intézkedések részletes bemutatása intézkedéstípusonként.....	54
Rendezvények	54
Gyermekek napközbeni felügyelete.....	55
Atipikus munkaszervezés.....	56
Képzések, tréningek, előadások.....	58
Egyéb szolgáltatások.....	59
Egészségmegőrzés, prevenció.....	61
Kapcsolattartás a gyermekgondozási szabadság alatt.....	62
Szociális juttatások.....	63
Szabadságok ütemezése	64
Nyugdíjasok bevonása (korábbi munkavállalók támogatása).....	64
Férfiak szülői szerepének erősítése.....	65
Idős, beteg hozzátartozó gondozása.....	66
Karriertervezés	67
Jogsegélyszolgálat.....	68
Családbarát intézkedésekkel kapcsolatos dokumentum, tanulmány elkészítése	69
Béerkompenzáció	70
3. Melléklet.....	71
Nyertes pályázók	71
Irodalom	89



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Összefoglaló

Jelen tanulmányunkban a 2011-ben megújult Családbarát Munkahely pályázat főbb eredményeit, jó gyakorlatait mutatjuk be. A pályázat keretében négy kategóriában, kis-, közepes-, nagyvállalatok és költségvetési szervek tudtak jelentkezni.

A Családbarát Munkahely pályázatra jelentkezők száma 2015-ig jelentősen nőtt évről évre (2012: 90 db, 2015: 546 db). 2016-tól mérsékeltebb érdeklődést mutatnak az adatok, ekkor jelentek meg ugyanis az olyan Európai Unió pályázatok, amelyek szintén a családbarát munkakörnyezet kialakítását támogatták¹. 2016-ban 160, 2017-ben 94, 2018-ban pedig 137 pályázó volt. A rendelkezésre álló keretösszeg több mint háromszorosára nőtt a teljes vizsgált időszak folyamán (2012: 23 millió, 2018: 75 millió forint), a nyertes pályázatok száma több mint a duplájára emelkedett (2012: 22 nyertes, 2018: 47 nyertes). A legtöbb nyertes pályázó a magas foglalkoztatási szintnek megfelelően a közép-magyarországi régióból került ki és nagy számban voltak költségvetési szervek, ami jó mutatja, hogy jelentős igény van a közszférában a családbarát munkahelyi megoldások iránt.

A pályázatok intézkedései kezdetben évi 15.000 dolgozót, a legutolsó évben azonban már több mint 40.000 dolgozót értek el. A vizsgált időszakban a nyertes pályázati programok több, mint 160 ezer munkavállalót értek el. A legnépszerűbb intézkedések a két vizsgált időszakban csekély eltérést mutatnak. A teljes időszakot tekintve főleg családi *rendezvények, gyermekek napközbeni (iskolai szünetekre eső) felügyeletének biztosítása* volt a leggyakoribb, 2012-2014 között ehhez elsősorban az *atipikus munkaformák kialakítása*, illetve *marketing és kommunikáció* kapcsolódtak, míg 2015-2018 között az *egyéb szolgáltatás és képzés* típusú intézkedések. A fentiek alapján látszik, hogy a legnagyobb igény a munkahely által biztosított közös családi programokra, a gyermekek - főként a tanítási szünetek idejére megoldott – felügyeletére, illetve a rugalmas munkavégzés lehetőségének megteremtésére mutatkozott. Összesen 950 intézkedés (338 az első 3 évben, 612 a második 4 évben) történt a hét év alatt, ebből 587 az említett intézkedések közé sorolható.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

Ezen felül, összességében megállapíthatjuk, hogy a nyertes családbarát pályázatok száma és a felhasználható támogatás összege 2012-2018 között növekvő tendenciát mutatott, valamint a legtöbb nyertes pályázó budapesti vagy pest megyei székhelyű, többségében költségvetési szerv volt. A teljes vizsgált időszakot tekintve azonban bő másfélszer annyi kisvállalkozások által benyújtott pályázat érkezett, mint költségvetési szervek által benyújtott. Ez azt is jelenti, hogy a beadott pályázatok több mint fele kis cégektől érkezett.

Családbarát Munkahely Díj

A családokra, a családbarátságra először az első Orbán-kormány fordított kiemelt figyelmet. 2000-ben hirdették meg a Családbarát Munkahely díjat², amely 2011-ben megújult és azóta anyagi elismerést is adó pályázatként jelenik meg minden évben. A társadalomnak, a munkaadóknak fel kell ismerniük a családbarátság előnyeit, meg kell tanulniuk odafigyelni a munkavállalók ezzel kapcsolatos igényeire, az ezt alátámasztó, ösztönző jogszabályi környezetre. Ennek népszerűsítését, terjesztését szolgálja ez a pályázat, amely azt a felismerést erősíti, hogy a munkaadó számára is fontos a munkavállaló magánéleti és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolása, annak lehetővé tétele, hiszen ez minél sikeresebb, annál hatékonyabb munkaerővel lehet majd dolgozni³. Az ebbe a körbe tartozó intézkedéseknek az alapja az a fajta rugalmasság, mely támogatóbb környezetet teremt, ezzel csökkentve a feszültséget és így a munkával, karrierrel való nagyobb elégedettséget érhetnek el. Végeredményben a család és a munka közötti harmóniát próbálják elősegíteni.^{4,5}

A Nemzeti Család – és Szociálpolitikai Intézetet az Emberi Erőforrások Minisztériuma kérte fel arra, hogy a 2012-2014. évi „Családbarát munkahelyek kialakítására és fejlesztésének támogatására” elnevezésű pályázat nyertes projektjeit elemezze. A Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért a teljes időszakot, 2012-2018. éveket tekintette át, ennek során számba vette a családbarát munkahellyel kapcsolatos kutatási eredményeket, valamint elemezte a Családbarát Munkahely felhívásra beadott pályázatokat, felhasználva a Nemzeti Család – és Szociálpolitikai Intézet által készített korábbi elemzést is.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Családbarátság, családbarát munkahely

Családbarát munkahely szükségessége

A család Magyarország legfontosabb nemzeti erőforrása, ezért a család és munka összeegyeztetése, a munkahelyek családbarát működésének ösztönzése, támogatása kiemelt állami feladat. Ennek megfelelően a 2011. évi CCXI. Törvény a családok védelméről már a bevezetőjében kiemeli, hogy az állam segíti a munkavállalás és a családi élet összeegyeztetését, valamint a 15.§ 1. bekezdésében így fogalmaz: Az állam a család és a munkavállalás összeegyeztethetőségének érdekében ösztönzi a részmunkaidőben történő, illetve az egyéb atipikus foglalkoztatási formákban való munkavégzést.

A családbarát munkahelyek iránti fokozott érdeklődés részben a nők és a férfiak társadalmi, munkaerőpiaci helyzete javításának szempontjából, részben pedig a demográfiai helyzetre adott válaszként jelent meg a köztudatban. Az utóbbinak oka, hogy az összehasonlító demográfia vizsgálatok megállapításai szerint ott születik több gyermek, ahol a nőknek a gyermekvállalás mellett nem kell lemondaniuk a szakmai munkájukról, önállóságukról, keresetükről⁶. Ahogy Kopp Mária már 2007-ben megfogalmazta: „A nők senki másnak át nem adható hivatása a gyermekek világrahozatala. ... Ezzel párhuzamosan viszont a társadalom érdeke az is, hogy a szakmai jövőjükbe, más szociális feladataik elvégzésébe fektetett energiáik, erőfeszítéseik ne vesszenek kárba. A nők számára kulcskérdés, hogy a tanulásba fektetett erőfeszítéseiket kamatoztassák, ugyanakkor pedig annyi gyermeket szüljenek és neveljenek, amennyit szeretnének.”⁷

A pszichés jól-lét mutatók szoros összefüggést mutatnak a nők esetében a családi és munkahelyi szerepek közti konfliktus mértékével. Több probléma, nehézség esetén alacsonyabb értéket találunk mind az étellel való elégedettség, mind a boldogság szempontjából, ellenben magasabb a depresszió előfordulása és több pszichoszomatikus tünetről számolnak be.⁸

A családbarátság, az esélyteremtés lehetőségeként jelenik meg Kopp Máriánál, mint az iskolázott nők hátrányos megkülönböztetése csökkentésének módja. Ide sorolja a rugalmas



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

munkaidőt, az otthoni távmunkát, és elsősorban a gyermekvállalást támogató munkahelyi környezetet. De a családbarátság a férfiak szempontjából is fontos, mivel a gyermek megléte, illetve az, hogy nehéz élethelyzetben gyermekére számíthat, negyedére csökkenti a 40-69 éves korosztályban a halálozás kockázatát⁹ - márpedig családbarát munkahelyi környezetben ez könnyebben érhető el.

Családbarát munkahely fogalma

Először fontos a családbarát fogalom/jellemző meghatározása. Általában a munka-magánélet összehangolását segítő megoldásokat, illetve az ezt támogató szemléletmódot nevezhetjük családbarátnak.

Szűkebb értelemben a családbarát fogalom azt jelenti, hogy a munkáltató figyelembe veszi, ha a munkavállaló családtagokról, így kiskorú gyerekekről gondoskodik, és olyan intézkedéseket hoz, amelyek ezt a gondoskodást megkönnyítik.

Tágabb értelemben családbarátnak akkor tekinthető egy munkahely, ha olyan körülményeket biztosít, amellyel elősegíti, hogy a szervezetnél dolgozó munkavállalók minél hatékonyabban össze tudják egyeztetni a munkavállalást a családi teendőikkel, a családi illetve magánéletükkel, és ezzel mind a munkában, mind a családban az életük minél inkább kiteljesedjen.¹⁰ Ide érthetjük a munkáltatói hozzáállást és azokat az intézkedéseket, amelyek a munkavállalót és ezáltal annak családját segítik akár mentális, akár anyagi oldalról, kiemelt hangsúlyt fektetve a munka és család közötti időgazdálkodás során az egyensúly elősegítésére.

Habár maga a társadalom is lehet családokat támogató (pl. a közbeszéd, általában a munkáltatók, szolgáltatók), emellett nagyon fontos, hogy ez állami szinten is megjelenjen. Kevésbé lehet a családbarát elveket érvényre juttatni, ha ilyen irányú állami szabályozás nincsen. Ellene hat a családbarát szemlélet terjedésének, ha az adókönyvet nem megfelelő (pl. az élők munkaterheinek növelésével), vagy kevés a gyermekgondozó, gyermekmegőrző intézmény, illetve a munkavállalók túlságosan kiszolgáltatottak ahhoz, hogy igényeket fogalmazzanak meg (pl. a dekonjunkció, a nagy kiterjedésű fekete- és szürkegazdaság).



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

Amennyiben a törvényi előírások a családbarát intézkedéseket nem biztosítják általános, kötelező jelleggel, az egyes munkahelyeknek saját hatáskörben lehet erre lehetőségük, így a családbaráttság esetükben azt jelenti, hogy a munkaszervezetek szigorú jogi kötelezettségek nélkül, az esetleges gátló tényezők ellenére is biztosítják ezeket, elsősorban a kiskorú gyermeket (is) nevelők számára vagy az idős családtagot gondozó munkavállalóik részére. Egy munkahely tehát annál közelebb áll a „családbarát” ideális fogalmához, minél több családbarát jellemzővel rendelkezik, minél több olyan intézkedést vezet be, amelyet a szakirodalom – részben külföldi összehasonlítások alapján – a családbarát intézkedésekhez sorol. Ezek az intézkedések ugyanakkor nem mindig azonosak a jóléti intézkedésekkel, amelyekkel a modern munkahelyek a rendelkezésükre álló munkaerő megtartására törekednek, vagy amelyek célja kifejezetten a dolgozók rekreációja, mint például a sport vagy a fitnesz. A szűkebb értelemben vett családbarát fogalomkörbe inkább az olyan megoldások sorolhatók, amelyek kedvezményezettjei a családok¹¹. Ugyanakkor meg kell említeni, hogy mindazok az intézkedések, amelyek csökkentik a munkahelyi stresszt, egyben a munka-család egyensúly fenntartását is elősegítik, így tágabb értelemben szintén családbarátoknak tekinthetők.

Segíti a családbarát szemlélet kialakulását olyan egyeztető fórumok működtetése a szervezeten belül, amelyeknek lehetőségük van családbarát intézkedéseket javasolni, vagy akár elfogadni. Minden olyan testület létrehozása, képzés megszervezése, információ átadása ide sorolható, amely elősegíti, hogy a szervezeten belül családbarát intézkedéseket hozzanak, és ezek fogadtatása elősegítse megvalósulásukat.

Családbarát audit

Németországban és Ausztriában 1996 óta ismert a HERTIE Alapítvány által kidolgozott családbarát „Munka és család” audit, amely egy gazdag katalógus segítségével rendszerezi és súlyozza a vállalatok családbarát intézkedéseit és azok kínálatát. Nem csak az intézkedések kereteit nézik, hanem azt is, hogy kik a célcsoport tagjai, kiknek kínálják fel az adott intézkedéseket. Ezt követően a HERTIE Alapítvány megvizsgálja a tényleges hasznot és a gyakorlati megvalósítást, vagyis kik (például: nők, férfiak, vezetők) és hány foglalkoztatott veszi igénybe az intézkedést.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Magyarországon hasonló átvilágítást a ProLabora Kft. végez, mely a TÁMOP 1.3.1./3.2 alprojektje keretében, „*A Munka és Család Audit módszertani magalapozása*” címmel alkotta meg a hazai alapokat, elérhetővé téve ezt az új típusú humánpolitikai szervezetfejlesztési eszközt a Magyarországon működő vállalatok számára. Az audit célja minden szervezet önmagához mért fejlesztése. A Munka és Család Audit elvégzésével világosan kirajzolódnak a vállalat számára, hogy milyen lépéseket tehet a dolgozók munkahelyi és munkahelyen kívüli életének sikeresebb összehangolására, a dolgozói elégedettség növelésére.¹²

Családbarát intézkedések célcsoportja

A munka-magánélet összekapcsolásának kihívásait leggyakrabban a kisgyermekes női munkavállalók esetében említik a mindennapokban. Manapság már egyre inkább előtérbe kerül azon szempont is, hogy a célcsoportot tágabban kellene értelmezni, beleértve nemcsak a kisgyermekes anyákat, hanem az apákat, valamint más munkavállalói csoportokat is, mint például a beteg, idős családtagot gondozó alkalmazottakat. Tágabb értelemben minden munkavállaló érintettnek tekinthető.

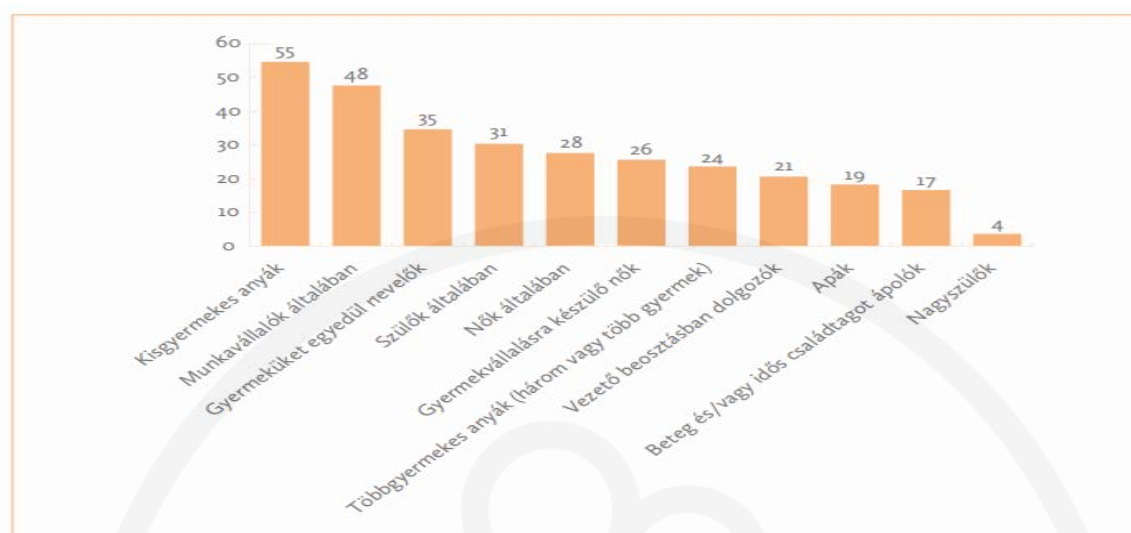
Egyes kutatók azt vizsgálták, a szervezetek mely speciális munkavállalói csoportokat célozzák meg a családbarát vagy munka-magánélet egyensúlyát javító intézkedések kiválasztásánál. A leginkább preferált célcsoport a kisgyermekes anyáké lett, ezzel szemben a munkáltatóknak csak az egyötöde tekinti az apákat is célcsoportnak (1. ábra).¹³



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

1. ábra: A családbarát munka-magánélet egyensúlyát javító intézkedések célcsoportjainak előfordulási gyakorisága



Szükséges megemlíteni az idős szülőkről való gondoskodás témáját. Ez a feladatkör leginkább az ún. „szendvicsgenerációt”, azaz azokat a 40–60 éveseket érinti, akik egyszerre gondoskodnak (még/már) a gyerekeikről és (már/még) az idős szüleikről is. Az ebből fakadó feszültség akkor is fennáll, ha a szülő nem szorul állandó ápolásra,¹⁴ hiszen a velük való törődés ezen felül is idő- és figyelemigényes feladat,¹⁵ mely sokszor pszichésen is nagy kihívást jelent. Ezen gondozási feladat a női szerephez kapcsolódva főleg a női munkavállalókra hárul.¹⁶

Családbarát munkahelyek – motivációk, előnyök

Egy, a családbarát munkahelyeket vizsgáló kutatás két szempontból nézve sorolja fel az előnyöket. Egyfelől a vállalat oldaláról:

- könnyebb a szakképzett munkaerőt megnyerni,
- javul a dolgozók motivációja és kreativitása,
- növekszik az elkötelezettség a vállalat iránt,
- növekszik az alkalmazottak elégedettsége, amivel nő a produktivitás és a kreativitás,
- csökken a fluktuáció és csökken betegszabadság,



- javul a munkaerő-kínálat.

Másfelől a munkavállalók oldaláról nézve:

- rugalmasabb a család és a munka összeegyeztethetősége, ezáltal jobb karriertervezés,
- könnyebb visszatérés a gyermekgondozási szabadság után,
- több a továbbképzési lehetőség,
- az egészségre pozitív hatása van.¹⁷

Más kutatások feltárták, hogy Magyarországon némely esetben a családbarát intézkedéseket a cég, a vállalatvezetés értékválasztása motiválja, úgymint a társadalmi felelősségvállalás, egyenjogúság biztosítása, szemléletformálás. Legalább ilyen fontosak azonban a munkahelyek számára, hogy ezáltal bizonyos előnyökhöz juthatnak, így különösen:

- csökkentik a fluktuációt, könnyebben megtartják a számukra értékes munkaerőt,
- erősödik a munkavállalói elkötelezettség, az elégedettség, a lojalitás, a munkamorál,
- nagyobb hatékonyság és a felelősségteljesebb munkavégzés a munkavállalói oldalon,
- csökkennek a hiányzások, betegségek elmaradásából fakadó költségek,
- a szervezet presztízse növekszik a munkavállalók között.

A nemzetközi példák, jó gyakorlatok és a kutatások bizonyítják, hogy a munkavállalók a munka és magánélet összehangolását sokkal jobban meg tudják oldani atipikus foglalkoztatási lehetőségek esetén, nagyobb munkahatékonyság mellett.¹⁸

*„Van olyan vélemény is, mely szerint „a munkaadónak gazdasági érdeke a képzett és motivált munkavállalók megtartása, főleg olyan területeken, ahol nehezen pótolható a több év alatt megszerzett szaktudás. A vállalatok számára a családbarát hozzáállás tehát nem karitatív tevékenység, hanem olyan program, amelynek a gazdasági, pénzügyi megtérülésével is számolnak”.*¹⁹

Oborni szerint a „munkavégzés nagyfokú digitalizációjának következtében a munka-magánélet összeegyeztetésének újfajta aspektusai jelentek meg az utóbbi évtizedben. Az egyik



legszembeütőbb változás, hogy a munkavégzés már nem feltétlenül a munkahelyen és nem kizárólag a munkaidőben történik.” A nagyvállalatok számára már nem kérdés, hogy támogatják-e a munkavállalóikat a munka és a magánélet összeegyeztetésében, hiszen e két terület konfliktusainak enyhítése pozitívan hat a teljesítményre.²⁰

Összességében tehát versenyelőnyre is szert tehet az a munkáltató, amely a differenciáltabb humánpolitikájával igényesebb, kreatívabb, elkötelezettebb munkavállalókat képes magához vonzani.

Azonban nemcsak az egyén, illetve a szervezet szintjén mutatkoznak előnyei a családbarát szemléleteknek és intézkedéseknek, az előny ösztársadalmi szinten is megfigyelhető.

Ahogy Engler Ágnes megfogalmazza: „A sikeres egyéni megküzdési stratégiákból a munkaadó, a munkatársak, a családtagok is profitálnak (minőségi munkavégzés, együttműködési készség, kevesebb stressz, minőségi közösségi idő, kedvezőbb ergzisztencia).”²¹

Barabási Albert-László azt írja, egy csapat kollektív intelligenciája magasabb, ha nők is vannak benne.²² Egy, a nyugati társadalmakat vizsgáló kutatás szerint, ott, ahol sikerül több nőt bevonni a munkaerő-piacra, számottevően nő az ország GDP-je, és ezzel párhuzamosan, ahol nagyobb arányú a nők foglalkoztatási szintje, ott több gyermek születik. *„A külföldi kutatások azt is mutatják, hogy azoknál a vállalatoknál, ahol a cég vezetésében nagyobb arányban vesznek részt nők is, jobbak a gazdasági eredmények. Ezek a cégek jobban meg tudnak felelni a vevők igényeinek, újabb vásárlókört tudnak megnyerni maguknak, több piacra képesek bejutni, nagyobb kreativitást mutatnak, nagyobb az alkalmazottak lojalitása és elkötelezettsége. Ez azt jelenti, hogy a nők bevonása a vállalat vezetésébe nem nemes cselekedet, hanem kulcsfontosságú a cég sikeres továbbfejlesztéséhez.”*²³

Széles körben vizsgálják a munkahelyi stressz és a testi, ill. a lelki egészség kapcsolatát. Salavecz Gyöngyvér említi, hogy a munkahelyi stressz a krónikus betegségek kialakulásához vezet a nem megfelelő életmód előidézésével.²⁴ Purebl György szerint a „*munkahelyi stressz az egyik legnagyobb foglalkozás-egészségügyi kihívás az Európai Unióban*”,²⁵ mely „a



munkavállalók 22%-át érintette már 2005-ben”. Az elveszett munkanapok 50-60%-a a munkahelyi stresszhez köthető.

Családbarát intézkedések típusai

A szakirodalom szerint a családbarát intézkedéseket, illetve tényezőket sokféleképp lehet csoportosítani.

Marice Pitt Catsopuhes az alábbiak szerint csoportosít:²⁶

1. Azon befektetések, politikák és programok, amelyek javítják a munkavállalók életminőségét és a munka-magánélet egyensúly megvalósulását.
2. Azon munkahelyi kultúra, amely tükrözi a család- és munkavállaló központú beállítódást.
3. Azon munkahelyi kapcsolatok és viszonyok, amelyek tiszteletben tartják a munkavállaló családi kööttségeit.
4. Végezetül maguk a munkafolyamatok, a rendszerek és a gyakorlatok.

Az iménti nagy kategóriák közül az első több általános tényezőt is magában foglal Juhász Tímea szerint:²⁷

- Különböző foglalkoztatási formák – atipikus foglalkoztatás.
- A rugalmas munkaidő – ez az egyik leggyakoribb eszköz a családbarát munkahely kialakításában.
- Képzések és továbbképzések.
- Munkahelyi események, rendezvények, juttatások és szabadságolás.
- Gyermekintézmények fenntartása.
- Családbarát munkahelyi körülmények kialakítása.

A munka és család összeegyeztetésének kérdésében Den Dulk szerint a munkaadók két módon tudnak segíteni: egyrészt fejlesztik azokat a lehetőségeket, amelyek csökkentik a munkavállalók családi terheit, másrészt rugalmasságot adnak a munkavállalóknak, hogy a



munkájukat összeegyeztethessék a családi kööttségekkel. A szervezetek által nyújtott családbarát kezdeményezéseknek ezek alapján négy típusát különbözteti meg Dulk. Az egyes típusokat és tartalmukat az 1. táblázat mutatja.²⁸

1. táblázat: A szervezetek által kínált családbarát kezdeményezések

Rugalmas munkatípusok <ul style="list-style-type: none">• részmunkaidő• rugalmas munkaidő• távmunka• szezonális munka• csökkentett munkaidő	Szabadság <ul style="list-style-type: none">• anyasági szabadság• apasági szabadság• szabadság családi okok miatt• karrierszünet
Gyermekgondozási lehetőségek <ul style="list-style-type: none">• munkahelyi bölcsőde• gyermekmegőrző• pénzügyi támogatás• nyári elhelyezés/táborok	Támogatási lehetőségek <ul style="list-style-type: none">• munka-család management tréning• tanácsadás• kutatás a munkavállalók szükségleteivel kapcsolatban• pénzügyi hozzájárulás

Forrás: Dulk, idézi Juhász 2010.²⁹

A családbarátságot más felosztás alapján két irányból közelíthetjük meg: egyrészt a családokat akadályozó tényezők lebontását, másrészt pedig az ösztönző tényezők elősegítését emelhetjük ki. Ez utóbbiakat a szakirodalmi megközelítések alapján három csoportba sorolhatjuk³⁰:

- *anya, illetve szülőbarát intézkedések:* gyermekmegőrzés, rugalmas munkaidő, szabadságolás, atipikus munkavégzés lehetőségei,
- *esélyegyenlőségi feltételek:* diszkrimináció mentesség az alkalmazásnál, munkahelyre való visszatérés (visszavétel) biztosítása,
- *munka és magánélet egyensúlya:* férfiak otthoni szerepvállalásának, gyermekgondozásban való részvételének támogatása.

Az iménti felsorolások hangsúlya a munka és a család (egymás mellett lévő kihívásainak) összeegyeztetésén van, hogy azon keresztül a munkáltató milyen saját intézkedésekkel, munkaszervezési megoldásokkal tudja segíteni a munkavállalóját.



A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján a részmunkaidős foglalkoztatás fő okait a teljes lakosság körében a 2. táblázat mutatja.³¹ Látható, hogy a megfelelő állás hiánya és az egyéb kategóriák mellett az egészségügyi okok a legfontosabbak a részmunkaidős foglalkoztatási forma választásában.

2. táblázat: A részmunkaidős foglalkoztatás fő oka 2013-ban (15-64 éves népesség, %)

	Nem talált teljes munkaidős állást	Egészségügyi okok	Egyéb családi vagy személyes elfoglaltság	Gyermekekről vagy idős szülőkről való gondoskodás	Képzés, tanulmányok	Egyéb
EU28	29,6	3,9	13,6	22	10,2	20,6
Csehország	16,9	14,7	12,6	19,8	15,6	20,4
Magyarország	43,7	16,1	4,8	8,6	4,9	21,9
Lengyelország	30,9	6,3	3,1	6,1	9,6	44,1
Szlovákia	32,4	10,4	2,1	2,7	2,2	50,2

Forrás: Eurostat. In: Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

Ezek az adatok is indokolhatják, hogy számos munkáltató fontosnak tartja a munkavállalóik egészségét (egészségprevenció). Így például meghatározott időszakonként (általában évente) szerveznek egészségügyi szűréseket és tanácsadásokat munkaidőben, túlmutatva a kötelező munkaorvosi vizsgálatokon.

Atipikus munkaformák

Dulk szerint egyik módja, hogy a munkaadók segítsék a munka-magánélet összehangolását, hogy rugalmasságot adnak a munkavállalóknak a munkavégzés feltételeinek módosítását illetően.

Az atipikus munka gyűjtőfogalom, minden olyan foglalkoztatási forma ide sorolható, amely egy vagy több, vagy akár minden elemében eltér a napi nyolcórás, munkahelyen, határozatlan munkaidős szerződéssel végzett munkától.³²



Az atipikus munkahelyek kialakításának módszertani alapjait vizsgáló Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat tanulmánya szerint a rugalmas forma alkalmazhatóságát nem elsősorban a munkakör határozza meg, sokkal inkább az alábbi tényezők különböző kombinációi:

- technológia helyhez kötöttségének mértéke,
- adott munkakörbe való betanulás ideje,
- adott formához kapcsolódó gazdasági, pénzügyi előnyök és hátrányok (bérmegtakarítás, járulékmegtakarítás, támogatott foglalkoztatás stb.),
- befogadó szervezet munkakultúrája,
- befogadó szervezet vezetőjének nyitottsága az atipikus munkaformák iránt,
- munkavállaló ismeretei az egyes atipikus formákkal kapcsolatban,
- munkavállaló biztonságérzetének szintje az egyes atipikus formákkal kapcsolatban.³³

Atipikus foglalkoztatási formák többek között:

- határozott idejű munkaszerződés,
- részmunkaidős foglalkoztatás,
- otthoni és távmunka,
- önfoglalkoztatás,
- megbízási szerződés,
- rövidített munkahét,
- munkaerőkölcsonzés.³⁴

Ide sorolhatók még:

- csúsztatott munkaidős foglalkoztatás,
- törzsidő-peremidő,
- munkaidőkeretes foglalkoztatás.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

A rugalmas munkaidő

A családbarát intézkedések egyik kulcsmozzanata a rugalmas munkaidő. Ennek része egyrészt maga a részmunkaidős foglalkoztatás is, de ide tartozik, amikor a dolgozó számára lehetővé teszik a gyermek munkaidő alatti ellátását, elsősorban a szoptatást. Ezt előírhatja jogszabály is, hiszen például Magyarországon a munkáltató köteles a munkavállaló számára szabadidőt biztosítani a szoptató anya részére a szoptatás első 6 hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a 9. hónap végéig naponta 1, ikergyermekek esetén naponta 2 órára. De a rugalmas munkaidőbe tartozik a munkaidő kezdési és befejezési időpontjának a megválasztása, a gyermekek egyéb elfoglaltságaihoz (pl. óvoda- és iskolakezdés illetve befejezés) való igazítása.

A részmunkaidő

Európában ennek több iránya van Nagy Ildikó tanulmánya szerint: a „*részmunkaidős foglalkoztatás leginkább a nyugat- és észak-európai országokban terjedt el, a közép-kelet- és a dél-európai országokban jóval kisebb arányú, bár az utóbbi években néhány közép-kelet-európai országban is emelkedett valamelyest. Amennyiben a nemek szerinti bontást tekintjük, bármelyik országról is legyen szó, minden esetben igaz, hogy a nők magasabb arányban dolgoznak részmunkaidőben, mint a férfiak.*” A részmunkaidős foglalkoztatás területi elterjedése közötti jelentős különbségek oka többek között történelmi eredetű. A legtöbb kommunista-szocialista vezetésű országban nem ismerték a munkanélküliséget, mindenkinek kötelező volt dolgozni, így a részmunkaidős foglalkoztatás úgymond nem létezett, míg a nyugat-európai országokban a munkaerőpiac rugalmasságának biztosítása érdekében atipikus foglalkozási módokat vezettek be a XX. század folyamán.³⁵ Ennek eredményeképpen a részmunkaidő előnyei, illetve hátrányai (3. táblázat) az eltérő kultúrával rendelkező országokban különböző súllyal számítanak.

*3. táblázat: Részmunkaidős foglalkoztatás előnyei és hátrányai*

	Munkavállalói oldal szempontjából	Munkaadói oldal szempontjából
Előnyök	<ul style="list-style-type: none">• olyan munkaerőpiaci helyzetben is munkához juthat a munkavállaló, amelyben klasszikus formában esetleg nem találna munkát• családi kötelezettségek, esetleg a tanulás összeegyeztethető a munkavállalással	<ul style="list-style-type: none">• alacsony költségek – kevesebb munka, válság esetén a munkavállaló megtartásának egy formája lehet elbocsátás helyett
Veszélyek	<ul style="list-style-type: none">• rövidebb munkaidő miatt belesúszhat a munkavállaló olyan túlmunkába, amely miatt nem kap díjazást, ill. kellő szabályozottság hiányában a munkabeosztás kiszámíthatatlanná válhat.• alacsonyabb jövedelem, az arányosan alacsonyabb bér megélhetési nehézséget okozhat.• arányban magas munkába járási idő-, és költségráfordítás	<ul style="list-style-type: none">• a foglalkoztatottak elkötelezettsége, lojalitása kisebb lehet, mit a teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében• csökkenő hatékonyság kockázata, ill. az azzal kapcsolatos félelmek• vezetői szemléletváltás szükségessége• ált. ugyanazok a juttatások illetik meg, int a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat• munkaállomás kihasználatlansága• kisebb költséghatékonyság

Forrás: www.balansz.info.hu³⁶



A távmunka

„A távmunka iránti igény a kommunikációs eszközök elterjedésével robbanásszerűen megnőtt.”³⁷ Több érv is szól a munkavégzők oldaláról a távmunka mellett (többek között szabadság, ergonómia, hatékonyabb munkavégzés, kevesebb stressz, egészség és biztonság, mobilitás és versenyelőny szempontjából). A munkavállalói oldalon megjelenő érvek többek között a növekvő hatékonyság, alacsonyabb költségek, elégedett dolgozók, csökkenő fluktuáció.³⁸

4. táblázat: Távmunka előnyei és hátrányai

	Munkavállalói oldal szempontjából	Munkaadói oldal szempontjából
Előnyök	<ul style="list-style-type: none">• szabadság, mobilitás – nem helyhez és időhöz kötött• csökkenő stressz – nincs feszült vállalati légkör• több időt tölthet a családjával a munkavállaló• hatékonyabb munkavégzés• idő és költség megtakarítás – nincs idő és költség igénye a munkába járásnak	<ul style="list-style-type: none">• növekvő hatékonyság• csökkenő rezi költségek• optimalizált erőforrásköltségek• elégedett munkavállaló, csökkenő munkahelyi stressz• kevesebb betegszabadság
Veszélyek	<ul style="list-style-type: none">• társas kapcsolatok csökkenése – izoláció veszélye• előrelépés lehetőségének csökkenése• a magánélet és a munka összemosódásának veszélyei• kommunikációs nehézségek• információáramlás nehézsége	<ul style="list-style-type: none">• foglalkoztatottak kisebb elkötelezettsége, lojalitása• a kollektíva megszűnhet• nem megfelelő távmunkások kiválasztása• vezetői szemléletváltás szükségessége

Forrás: www.balansz.info.hu³⁹

Az atipikus munka/munkaszervezés megvalósításának néhány feltétele

A legfontosabb, illetve talán azt is mondhatjuk, hogy a nulladik lépés bármiféle intézkedés bevezetése előtt a szemléletváltás; mind a vezető/vezetés, mind a munkavállalói oldal részéről



szükséges egy (a tipikus munkaszervezéstől eltérő) másfajta gondolkodás, újfajta készségek, szemléletmód és hozzáállás kialakítása.

Vezetői oldalról⁴⁰:

- Az egyén, ill. a személyiség felől nézve
 - az irányítói, támogató szerepek,
 - a feladatkiosztási és számonkérési képesség,
 - a döntések horizontális meghozatalának készsége,
 - a delegálási képesség,
 - a munkavállalói felelősségvállalás és partnerség erősítése.
- A beosztás, a vezetői szerep felől
 - rendszerszempon t u megközelítés (lehet, hogy a kezdetben teljesítménycsökkenés tapasztalható, azonban később a fluktuáció kisebb mértékű),
 - világos feladatkiosztás és kritériumrendszer,
 - munkavállalók integrálása a szervezet működésébe.

A munkavállaló oldaláról:

- a felelősségvállalás,
- az önálló döntési képesség,
- tudatos integrálódás a szervezet működésébe.

A munkaszervezés szempontjából is vannak bizonyos elengedhetetlen feltételek⁴¹:

- megfelelő HR rendszerek kialakítása,
- fejlett informatikai eszközök alkalmazása, támogatás biztosítása,
- jól definiált folyamatok kialakítása,
- az érintettek motiváltságának megteremtése és fenntartása,
- megfelelő emberek kiválasztása (mivel az atipikus munka nem minden személyiségtípus számára megfelelő),



- igények és elvárások világos megfogalmazása.

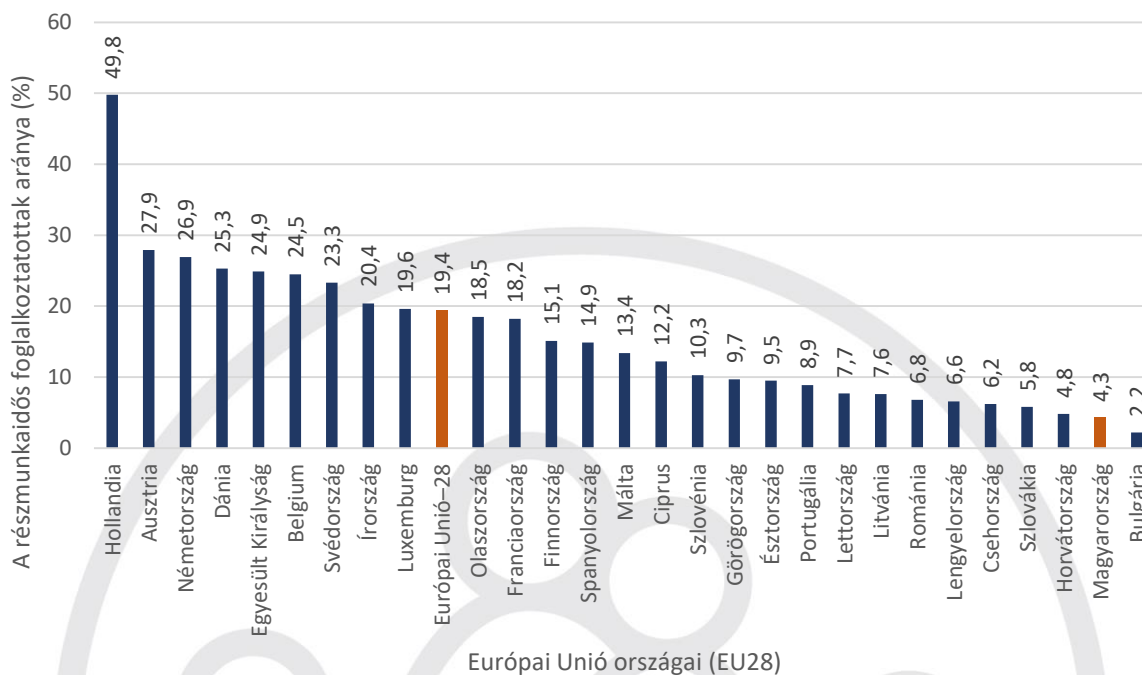
Az atipikus munkaszervezés bevezetésére a közszférában is nagy szükség van, mind a nagyszámú érintett, mind a mintaadás szempontjából. Azonban „*az atipikus foglalkoztatás hatékony bevezetéséhez elengedhetetlenül szükséges a közszféra illetékesei vezetői ismereteinek korszerűsítése. Ennek hiányában komoly gondok merülhetnek föl az atipikus munkakörökkel kapcsolatos munkaszervezés, feladatellátás és teljesítmény-kontroll területén.*”⁴²

Atipikus munkavállalás Magyarországon

A hazai munkaerőpiac konzervatívnak mondható abban a tekintetben, hogy a foglalkoztatottak jelentős hányada tipikus munkarend szerint dolgozik. „*2013-ban az alkalmazásban álló férfiak 69,3, a nők 74,5%-a dolgozott normál (egyműszakos) műszakrendben, a többiek pedig különböző atipikus munkarend szerint.*”⁴³ Magyarországon a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya nemzetközi viszonylatban alacsony, az EU 28 tagországa közül csak Bulgáriában volt rosszabb ez az arány 2017-ben (2. ábra).⁴⁴



2. ábra: A 15–64 éves népesség részmunkaidős foglalkoztatási aránya (%) az EU28 országaiiban 2017-ben (KSH)



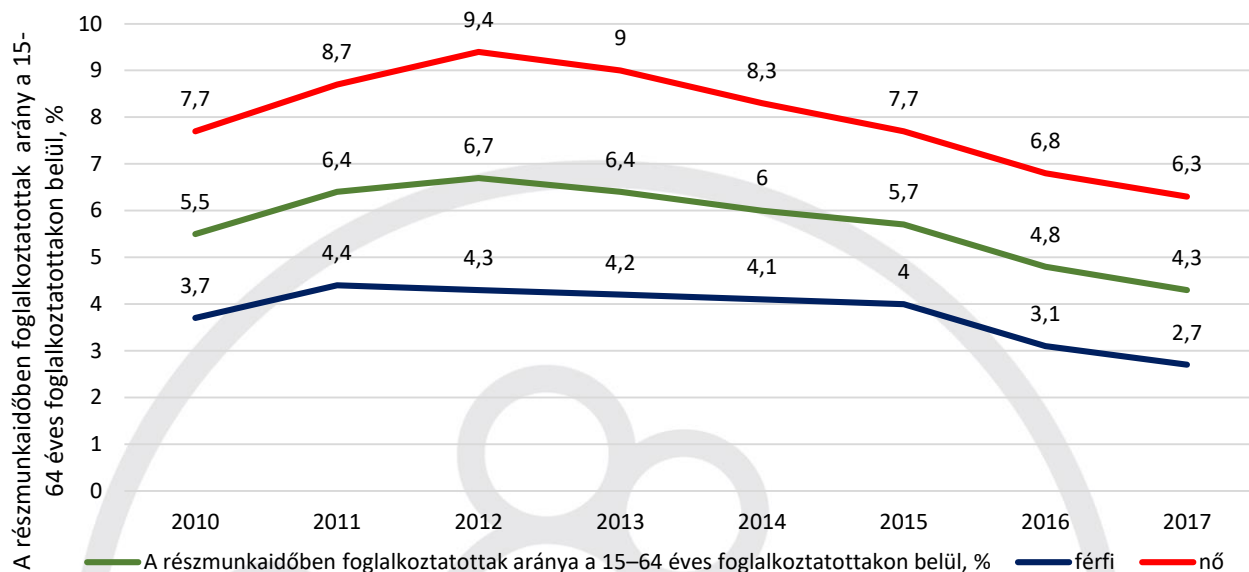
A KSH szerint Magyarországon 2017-ben a 15-64 éves foglalkoztatottak mindössze 4,3%-a dolgozott részmunkaidőben. Arányuk a megelőző évek adatai alapján csökkenő tendenciájú, a nők 6,3%-a, a férfiaknak pedig csupán 2,7%-a dolgozott részmunkaidőben. (3. ábra) Ezek alapján úgy tűnik, hogy Magyarországon szükséges a szemléletváltás a munkaidővel kapcsolatban, szükséges azon nézetek megváltoztatása, amelyek az időbeli kötöttségek kényeszeres fenntartásában, valamint az állandó személyes jelenlétben látják a teljesítmény biztosíthatóságát. A jogi keretek (Munka Törvénykönyve 2012, Munkahelyvédelmi Akció 2013)⁴⁵ ugyanis adottak a családbarát, rugalmas, így a részmunkaidős foglalkoztatás megvalósításához.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

3. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya Magyarországon 2010-2017 között



Forrás: KSH⁴⁶



A családbarát intézkedéseket gátló tényezők

A családbarát intézkedéseket nem mindegyik vállalat vezeti be, hiszen számos olyan akadállyal és korláttal szembesülnek, melyek következtében idegenkednek azoktól.

Egyes társadalmi sztereotípiák akadályai lehetnek az atipikus foglalkoztatás bevezetésének; ilyenek például:

- „Nagy szabadságot ad a rugalmas munkaidő, könnyed időbeosztást tesz lehetővé.”
- „Ha otthon dolgozik a munkavállaló, akkor kérdés, hogy dolgozik-e?”
- „Az utazási költségek megtakarítása miatt anyagi nyereséget hoz.”
- „Könnyen összekeveredik a családi élet és a munka (állandóan bekapcsolt számítógép).”
- „Nagy az elmagányosodás, elszigetelődés veszélye.”
- „Nehéz távmunkát találni. Ha sikerül, a munkáltató sokszor határozott időre köt szerződést, a munkavállaló jogi helyzete bizonytalan.”⁴⁷

T. Allen⁴⁸ szerint a vállalatok többsége maszkulin beállítottságú, az ideális munkavállaló az az ember, akinek nincsenek családi feladatai, vagy legalábbis minimális a munkán kívüli kötelezettségi köre. Így rendszerint a férfiak jelenítik meg az ideális munkaerőt, és a nőkre elsősorban, mint a gyermeküket nevelő szülőre tekintenek.⁴⁹ Ebből adódik, hogy ezt a problémát elsődlegesen a nők problémájának tekintik, pedig manapság egyre inkább kirajzolódik, hogy már nemcsak a nőket érinti, hanem a férfiakat is.

A fentiekén túl a munkaidő is korlátként jelenhet meg. Fontos kérdés, hogy a munkavállaló és a munkáltató hogyan értelmezi a munkaidőt, hiszen sokszor abban látják a probléma gyökereit, hogy a munkáltató és a munkavállaló hogyan értelmezi és használja az idő fogalmát a munkával kapcsolatban. Allen szerint a munkáltatók azt tartják jó munkaerőnek, aki a lehető legtöbb időt tölti a munkahelyén, munkával. Ez alapján a munkával töltött idő egyenlő a munkavállaló elköteleződésével és produktívásával.



A rugalmatlan munkaidő azért megy szembe a gyermekvállalással, mert nem teszi lehetővé, hogy a szülő a munkahelyi jelenlétét a gyermek érdekében átcsoportosíthassa, elcsúsztathassa úgy, hogy közben a teljesítménye ne csökkenjen.

További korlátozó tényező a menedzsment hozzáállása, hiszen fontos, hogy a vállalat vezetője ismerje a munkavállalóit, s azoknak a problémáit, mert csak így tudja kialakítani a családbarát intézkedéseket. Allen véleménye szerint sokszor a vezetők azért is félnek a családbarát intézkedések bevezetésétől, mert gyengül az ellenőrzési és irányítói funkciójuk. A családbarát intézkedések bevezetésével kialakul egyfajta autonómia, szabadság, mely felhívhatja a munkáltató és a munkavállaló viszonyát.

Végül az utolsó korlát a nem megfelelő vállalati kultúra. Előfordul, hogy annak ellenére, hogy egy vállalatban belül léteznek családbarát intézkedések a munkavállalók mégsem használják ki azokat, mert félnek attól, hogy az igénybevételükkel veszélyeztetnék a karrierjüket.⁵⁰

Sheibl és Dex⁵¹ véleménye szerint (5. táblázat) vannak szervezeten belüli és kívüli akadályok. Láthatunk átfedéseket a két felosztásban, de Sheibl-ék kiemelték a szervezeten belüli rend fellazulását, illetve azt, hogy a munkáltatók félnek a családbarátsággal járó plusz költségektől és adminisztrációtól. Mint ahogy a táblázatban is látszik, az utolsó szervezeten belüli probléma a vállalat mérete lehet. A kutatók úgy vélik, hogy egy nagyobb vállalatnak többféle lehetősége van arra, hogy családbarát intézkedéseket vezessen be.⁵²

A szervezeten kívüli akadályok közé a munkapiaci feltételek, a versenyfeltételek, a munkaidő ipari és termelési specifikussága valamint a szociális és jogi feltételek tartoznak.

5. táblázat: Szervezeten belüli és kívüli akadályok

Szervezeten belüli akadályok	Szervezeten kívüli akadályok
<ul style="list-style-type: none">• a karrier-megszakítók helyettesítési költsége• a családbarát politika értelmezése nem mint munkavállalói jog, hanem mint egy hatékony juttatás• a munka férfimodell dominanciája	<ul style="list-style-type: none">• munkapiaci feltételek szűkülése• a versenyfeltételek és az üzleti környezet változásai• a munkaidő ipar és termelési specifikussága



<ul style="list-style-type: none">• kapcsolat az idő, a teljesítmény és az elkötelezettség között a szervezeti kultúrában• feltételezés a menedzserek részéről, hogy a családbarát politika bomlást eredményezhet a szervezeten belül• a kontrollon és a függőségen alapuló menedzsment stílus• a vállalat mérete	<ul style="list-style-type: none">• a szociális és jogi feltételek
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------

Forrás: Juhász, 2010.

Külföldi jó gyakorlatok

Franciaország

A francia családpolitika kormányoktól függetlenül főbb céljainak tekinti:

- *„Támogatni a szülőket jogaik és kötelességeik gyakorlásában.*
- *Garantálni számukra a gyermekfelügyelet szabad megválasztását.*
- *Az apákat és az anyákat egyaránt segíteni abban, hogy jobban össze tudják egyeztetni családi, munkahelyi és társasági életüket.”*

Számos más európai országgal szemben Franciaországban igen erős a civil szféra, vagyis a családegyesületek befolyása a családpolitikára. Számos kutatás célja a munka-magánélet egyensúly szempontjainak megtalálása. *„A kutatási eredmények arra engednek következtetni, hogy pillanatnyilag nem elsősorban a konkrét és közvetlen anyagi támogatások léte vagy hiánya alapján döntenek a párok a gyermekvállalás mellett vagy ellen, hanem az alapján, hogy mennyire látják összeegyeztethetőnek családi életüket a munkahelyi teendőikkel.”*⁵³

Az állam támogatja a nők munkavállalását (ez társadalmilag is elfogadott), emiatt a támogatások palettáját úgy szélesítették ki, hogy segítse a gyermekek intézményes napközbeni ellátását és a kétkeresős családmodellt. Az államnak a családokra fordított kiadásai közvetlen formában nem kiugróan magasak, de igen kedvezőek a családi adózás lehetőségei. Fontos elemek a szülőknek járó nyugdíjkezelvények.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

Ausztria

Az osztrák családpolitikának több olyan célja van, mely a családbarát szemlélethez köthető. Ausztriában a kormány egy családi tanácsadó intézményrendszert alakított ki, melynek a fő profilja a gyermeknevelés és a gyermekgondozás, s ebben segíti a hozzáfordulókat. Ezen kívül a minisztériumi célokhoz igazodó, civil szervezetekből álló hálózat a munka és a család összeegyeztetését és a családbarát társadalom kiépítését tűzte ki célul. Ausztriában a családpolitika eszközei közé tartoznak a családdal kapcsolatos törvények, társadalmi és a gazdasági intézkedések is, melyekkel a család életét kívánják megkönnyíteni.

Csehország

Csehországban is megjelent a családbarát szemlélet, és családbarát önkormányzatokat szeretnének kialakítani, s fejleszteni. Ezen kívül a Dél-Morvaország régió egyik kiemelt célja a családbarát környezet kialakítása és fejlesztése. A munka és a család összeegyeztetését többek között rugalmas munkaformák kialakításával képzelik el, melyeknek a gyakorlati lehetőségeit már ki is dolgozták.

Litvánia

A litván családpolitikában fontos a család értékének kinyilvánítása és megerősítése, ezen kívül hangsúlyt fektetnek a nagycsaládosok támogatására, és több gyermek vállalásának az ösztönzésére, valamint speciális, segítségnyújtó központokat is létrehoznak a családon belüli erőszak áldozatai számára. Litvánia családpolitikájában is megjelenik a család és a munka összeegyeztetésének kérdése, illetve a családbarát munkahelyek népszerűsítése, a családbarát környezet kialakítása. 2016-ban a litván nők foglalkoztatási aránya (68,8%) meghaladta az uniós átlagot. A hat évesnél fiatalabb gyermeket nevelő nők között is magasabb volt a foglalkoztatási arány (75,2%), mint az uniós átlag (61,47%). 2017-ben a litván kormány új munkatörvénykönyvet fogadtatott el, melyben új típusú foglalkoztatási kereteket állapítottak meg. Ezek közé tartoztak a következők: egyéni megállapodások, rugalmas munkaterv kialakítása, túlórák vagy a munkaidő összevonása. Ezek az új típusú foglalkoztatási keretek a rugalmasságra épültek.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Németország

A német kormány 2008-tól kezdve egy befektetési programot indított el, melynek az utolsó projektje (2017-2020) a családbarát munkakörnyezet program volt. Ennek a programnak a keretében a kormány arra ösztönözte a munkáltatókat, hogy rugalmas munkavégzési lehetőségeket adjanak a munkavállalóknak, kiemelve mindkét fél számára a pozitív hozadékát a lehetőségeknek. Ezeknek a programoknak a segítségével megkönnyítik a nők számára a munkába való visszatérést, s ösztönzik az apákat arra, hogy a családi feladatokból nagyobb részt vállaljanak.





KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

A családbarát munkahely pályázat eredményeinek elemzése

Családbarát munkahely pályázat

A pályázat célja

A pályázat célja olyan családbarát munkahelyek kialakítását és fejlesztését megvalósító programok támogatása, melyek elősegítik a családi, magánéleti és munkahelyi kötelezettségek összehangolását. A családi élet és a munkahelyi feladatok összeegyeztetése alapvető érdeke a munkaadóknak, hiszen kiegyensúlyozott munkaerővel jóval hatékonyabban lehet dolgozni; érdeke a munkavállalóknak, mivel családi életük és munkájuk harmonikusabbá, életük kiegyensúlyozottabbá válik; és érdeke közvetetten az egész társadalomnak – hiszen a gyarapodó családok és az értékteremtő munka a nemzet két legfontosabb erőforrása. A család és a munka sikeres összeegyeztetése a munkavállalók stressz-szintjét, lelki megterhelését jelentősen csökkenti, így kisebb az esélye a különböző lelki- és pszichoszomatikus megbetegedéseknek, ami mindhárom szinten jelentős megtakarítást jelent. Mindezek szellemében a pályázat támogatni kívánja azokat a családbarát munkahelyi gyakorlatokat és politikákat, a munka és családi élet összehangolását elősegítő intézkedéseket és fejlesztéseket, melyek hozzájárulnak e cél hatékony megvalósulásához. A pályázat nyertesei jogosulttá válnak a „**Családbarát Munkahely**” cím használatára is. A részletes pályázati kiírás (2018. év) a Mellékletben található.

A rendelkezésre álló keretösszeg, az igényelhető támogatás összege

A keretösszeg 2011 után évről évre kissé csökkent, 2012-ben 23 000 000 Ft volt, 2013-ban 22 800 000 Ft és 2014-ben 22 700 000 Ft, így 2012 és 2014 között összesen 68 500 000 Ft támogatás szétosztására volt lehetőség a pályázatokat benyújtó szervezetek között. Az ezt követő 4 évben jelentősen megnőtt a megpályázható összeg, 2015-ben 50 000 000 Ft-ot, 2016-ban 40 000 000 Ft-ot, 2017-ben 60 000 000 Ft-ot, 2018-ban pedig 75 000 000 Ft-ot osztottak szét a pályázó cégek között, ami így összesen 225 millió Ft-ot jelentett.



KINCS

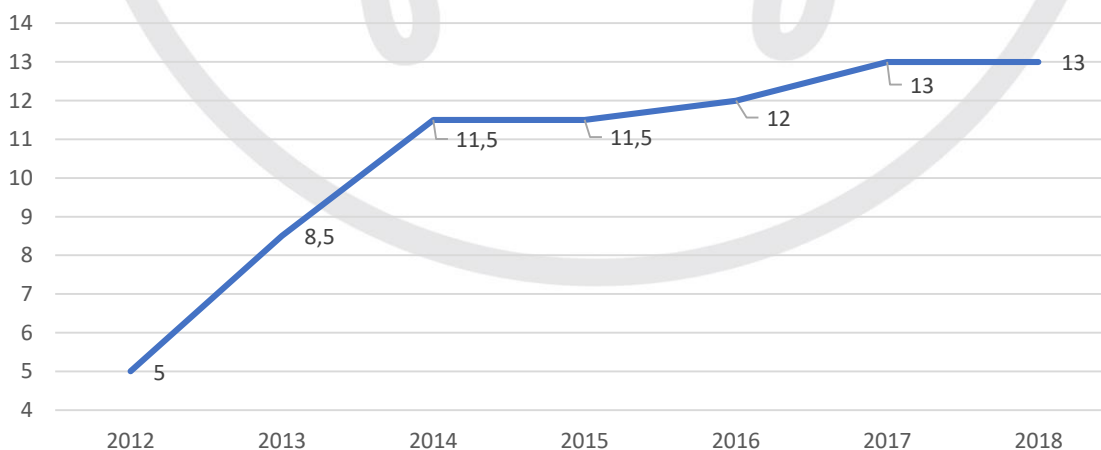
KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

2012 és 2014 között a nagy érdeklődésre való tekintettel és annak érdekében, hogy többen részesülhessenek támogatásból a pályázónként igényelhető vissza nem térítendő támogatás összege kismértékben csökkent, 2012-ben még 2 000 000 Ft volt, 2013-ra ez 1 500 000 Ft-ra csökkent, és ez az összeg maradt 2014-ben is. Majd a keretösszeg növekedési időszakában 2015 és 2018 között a pályázható összeg is növekedett, és 2018-ban már 5 000 000 Ft-ra pályázhattak a munkahelyek.

Támogatási időszak

Az első évben, 2012-ben a támogatási időszak 5 hónapos volt, ez a 2013. január 1. és 2013. május 31. közé eső időszakot jelentette. A 2013-as pályázati felhívás ugyanezen év szeptember 1. és 2014. május 15. közé eső időszakra terjedt ki, ami 8,5 hónapot jelent. A 2014-es pályázati felhívásban már majdnem egy éves (11,5 hónapos) időszak került megjelölésre 2014. május 15. és 2015. április 30. között. 2015-ös pályázat szintén majdnem egy éves időszakot jelölt meg, 2015. május 15. és 2016. április 30. között. 2016-ban a támogatási időszak pont egy éves volt, 2016. június 1-től 2017. június 1-ig. 2017-ben 13 hónaposra nőtt, ami 2017. június 1. és 2018. június 30. közötti időszakra esett, hasonlóképpen, mint az utolsó vizsgált évben, amikor 2018. június 1-től 2019. június 30-ig tart ez az időszak. Tehát a vizsgált hét év alatt a támogatási időszak egyre hosszabbá vált (4. ábra).

4. ábra: A támogatási időszak hossza hónapokban (2012-2018)





KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

A pályázatok elemzése során használt módszertan

A családbarát munkahely pályázatok intézkedéseinek elemzéséhez első körben egy típusrendszert alakítottunk ki. Ennek felállításánál a pályázati program célkitűzéseit és a vonatkozó szakirodalmat vettük alapul. Minden nyertes pályázat minden megvalósított intézkedését besoroltuk egy-egy típus alá.⁵⁴ Egy pályázatban több intézkedés is megvalósításra kerülhetett, ezért az intézkedések száma meghaladja a nyertes pályázatokét. Ezután minden egyes típus alá tartozó intézkedést elemeztünk és összefoglaltunk. Ezzel párhuzamosan a nyertes pályázatok főbb jellemzőit rögzítettük, így egy rövid statisztikai elemzésre is lehetőségünk nyílt, melyben éves összehasonlításban számszerűsítettük a főbb trendeket.

Beadott pályázatok száma

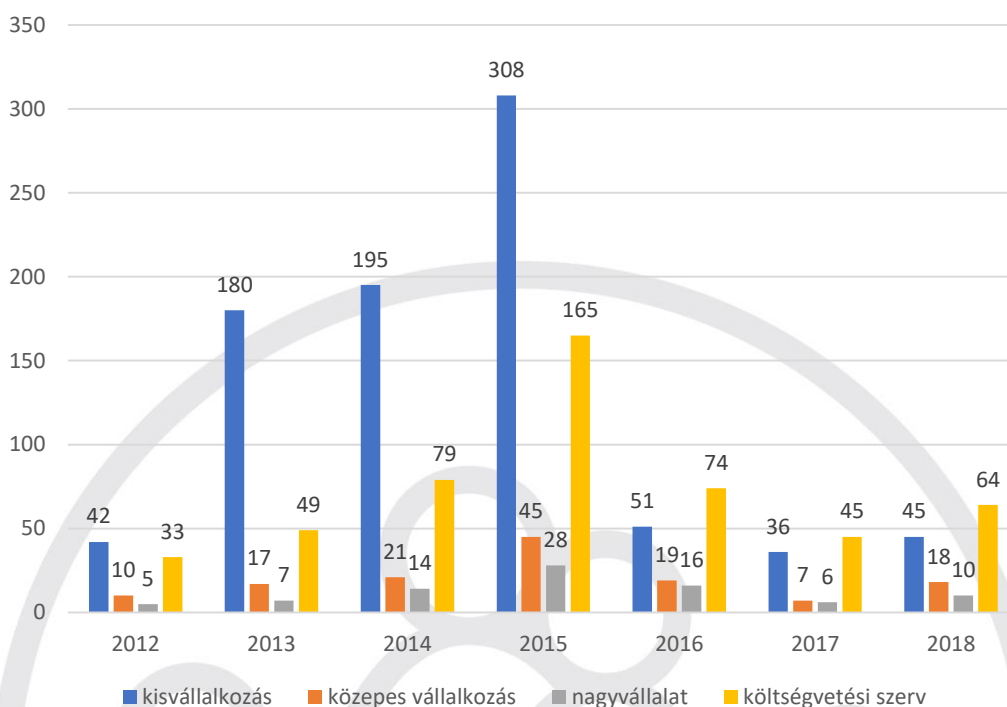
A Családbarát Munkahely pályázatra jelentkezők száma 2015-ig évről évre jelentősen nőtt (5. ábra). 2016-tól mérsékeltebb érdeklődést mutatnak az adatok, ekkor jelentek meg ugyanis azok az európai uniós pályázatok, amelyek szintén a családbarát munkakörnyezet kialakítását támogatták.⁵⁵



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

5. ábra: A beadott pályázatok száma munkahelytípus szerint (db) (2012-2018)



Az indulástól eltekintve a legkevesebb pályázó 2017-ben volt, azonban 2018-ban már az összes vállalat típusban nőtt a pályázók száma az előző évhez képest (6. táblázat). 2012-2015 között a legnagyobb arányban kisvállalkozások pályáztak, a támogatási igény több mint felét 50 fő alatti foglalkoztatotti létszámmal működő cégek nyújtották be 2016-tól azonban többségbe kerültek a költségvetési szervek az indulók között. A közepes és nagyvállalatok aránya számottevő változást nem mutat, 5-13% körül mozgott a vizsgált időszak folyamán. Összeségében 350-nél több kisvállalkozások által benyújtott pályázat érkezett, mint költségvetési szervek által benyújtott. Ez azt is jelenti, hogy az összes beadott pályázat több mint fele kis cégektől érkezett.

6. táblázat: A beadott pályázatok száma és megoszlása munkahelytípus szerint (2012-2018)

Munkahelytípus	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Összesen 2012-2018
----------------	------	------	------	------	------	------	------	-----------------------



	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%
Kisvállalkozás	42	47%	180	71%	195	63%	308	57%	51	32%	36	38%	45	33%	857	54%
Közepes vállalkozás	10	11%	17	7%	21	7%	45	8%	19	12%	7	8%	18	13%	137	9%
Nagyvállalat	5	6%	7	3%	14	5%	28	5%	16	10%	6	6%	10	7%	86	5%
Költségvetési	33	36%	49	19%	79	25%	165	30%	74	46%	45	48%	64	47%	509	32%
Összesen	90		253		309		546		160		94		137		1589	

Részletesebben vizsgáltuk a pályázó költségvetési intézmények típusát is 2012-2018 között (7. táblázat). A költségvetési intézmények családbarát hozzáállása mind a nagyszámú közalkalmazott és köztisztviselő, mind a példaadás szempontjából kiemelt jelentőséggel bír. A munkáltatók és munkavállalók családbarát szemléletváltása nem valósítható meg ott, ahol ugyanez a költségvetési intézmények körében sem működik. Az adatok alapján megállapítható, hogy legnagyobb számban önkormányzatok jelentkeztek családbarát intézkedések megvalósítására. A szociális, kulturális, és büntetés végrehajtási intézmények, valamint bíróságok nyújtottak még be jelentős számú pályázatot a családbarát munkakörnyezet kialakítására.

7. táblázat: A pályázó költségvetési intézmények megoszlása (db) (2012-2018)

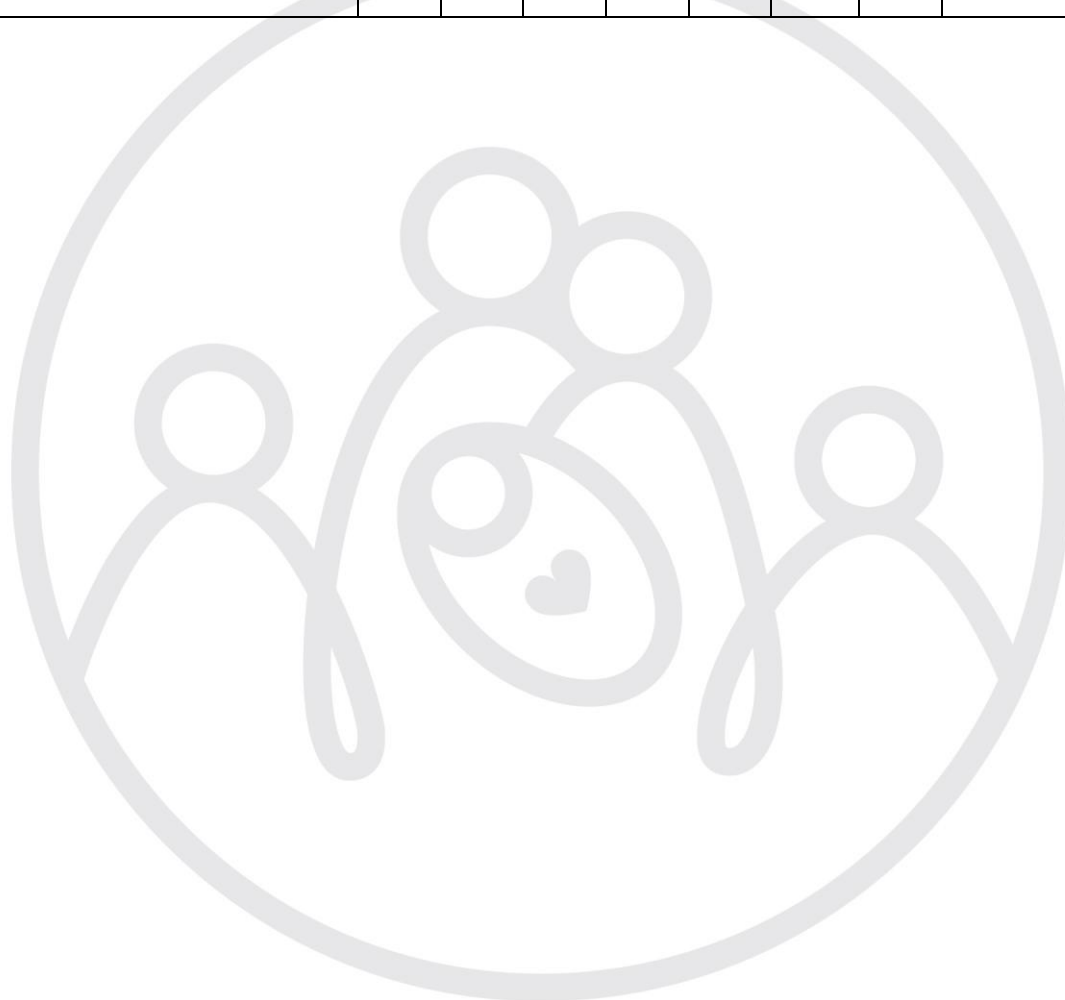
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Összesen
Önkormányzat	6	7	27	75	27	16	16	174
Szociális, gyermekvédelmi int.	7	13	21	29	9	4	4	87
Művelődési ház, múzeum	5	9	7	15	10	4	9	59
BV intézet	2	5	5	11	8	1	3	35
Törvényszék, ítéltábla	-	-	-	-	5	5	13	23
Egyetem	2	3	5	4	3	2	4	23
Kórház, egészségügyi int.	3	2	1	5	4	3	3	21
Országos szervek	2	2	3	5	1	2	4	19



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPEKEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

Óvoda	-	2	4	7	2	-	2	17
Egyéb	5	3	1	3	2	2	1	17
Rendőrség	-	-	3	5	2	2	3	15
Kormányhivatal	-	3	1	3	1	3	-	11
Iskola	1	-	1	2	-	-	-	4
Tankerületi központ	-	-	-	-	-	2	2	4
Összesen	33	49	79	164	74	46	64	509





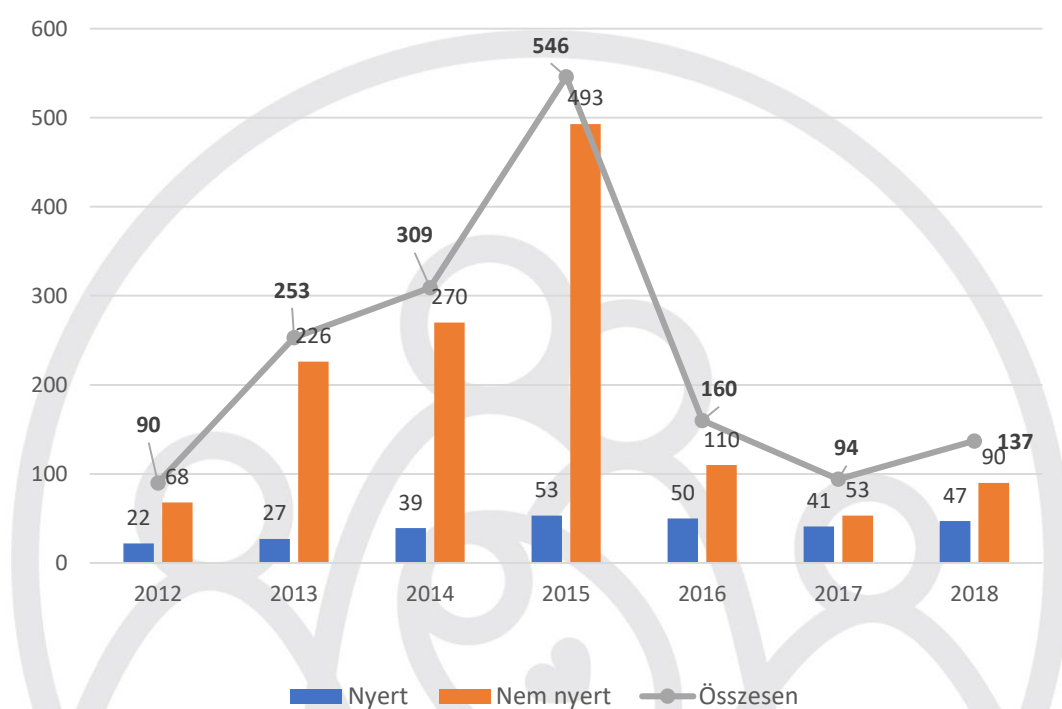
KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

A nyertes pályázatok száma, területi eloszlása

Az alábbiakban a nyertes pályázatok néhány fontosabb, statisztikailag összesíthető jellemzőjét mutatjuk be éves összehasonlításban.

6. ábra: A beadott és nyertes pályázatok számának alakulása (2012-2018)



A nyertes pályázatok száma 2012 és 2018 között a duplájára nőtt. Hét év alatt 279 pályázó nyert a családbarát pályázatok keretében (6. ábra). A legtöbb nyertes 2015-ben volt, majd a pályázók számának csökkenése mellett az egyéb, családbarát intézkedéseket támogató pályázatok (TOP és GINOP) hatására a nyertes pályázók száma is csökkent.

Területi bontás szerint megállapítható, hogy a legtöbb nyertes pályázó budapesti vagy pest megyei székhelyű volt minden évben (8. táblázat). A 3. helyen Hajdú-Bihar megyét találjuk 20 nyertes pályázattal. Ugyanakkor Fejér megyéből hét év alatt csak egyetlen nyertes volt. Tolna, Komárom-Esztergom, Vas, Baranya, Jász-Nagykun-Szolnok, Nógrád és Somogy megyékből is csak kevesen nyertek.

*8. táblázat: A nyertes pályázatok száma megyék szerint (db) (2012-2018)*

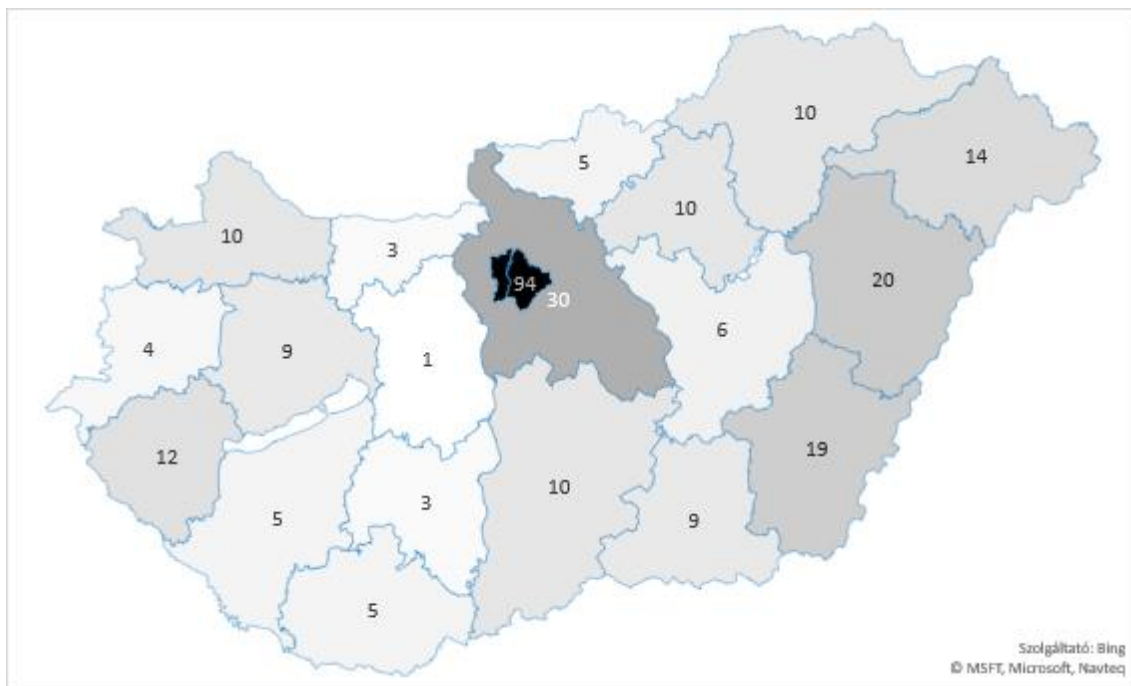
Megye	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Összesen
Budapest	6	9	6	21	19	13	20	94
Pest	2	2	4	6	8	3	5	30
Hajdú-Bihar	2	2	3	4	4	2	3	20
Békés	2	0	4	3	3	4	3	19
Szabolcs-Szatmár- Bereg	2	0	2	5	2	2	1	14
Zala	1	2	1	1	2	3	2	12
Bács-Kiskun	1	0	1	2	3	2	1	10
Borsod-Abaúj- Zemplén	1	2	2	0	0	1	4	10
Győr-Moson-Sopron	0	4	1	1	1	1	2	10
Heves	1	1	1	2	1	2	2	10
Csongrád	0	1	2	3	1	2	0	9
Veszprém	1	1	2	0	2	2	1	9
Jász-Nagykun- Szolnok	0	1	1	0	1	1	2	6
Baranya	0	0	0	2	1	1	1	5
Nógrád	0	0	2	1	1	1	0	5
Somogy	0	0	4	1	0	0	0	5
Vas	1	0	1	0	1	1	0	4
Komárom-Esztergom	1	1	1	0	0	0	0	3
Tolna	1	0	1	1	0	0	0	3
Fejér	0	1	0	0	0	0	0	1
Összesen	22	27	39	53	50	41	47	279



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

1. térkép: A nyertes pályázatok száma megyei bontásban (db) (2012-2018)



A térképen látható, hogy Magyarország keleti és középső részéről több nyertes került ki, mint a nyugati régiókból.



Igényelt és elnyert támogatás

Az igényelt összeg minden évben jelentősen meghaladta a rendelkezésre álló keretet. Ugyanakkor a 9. táblázatban jól látható, hogy 2018-ban az induló időszakhoz képest már több mint háromszoros összeget fordíthattak a pályázók a családbarát intézkedések megvalósítására. Kiemelkedik a 2015-ös év, amikor a pályázók nagy száma miatt a többletigény több, mint 26-szoros volt.

9. táblázat: Igényelt és megítélt összeg változása (Ft)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Igényelt összeg	40 797 702	35 697 702	55 609 836	1 323 822 465	270 146 108	97 565 119	504 669 543
Megítélt összeg	23 000 000	22 800 000	22 700 000	50 000 000	40 000 000	60 000 000	75 000 000
Többlet igény (szorzó)	1,8	1,6	2,4	26,5	6,8	1,6	6,7

Családbarát intézkedések által érintett munkavállalók a nyertes pályázók esetén

Mivel a pályázati űrlap kitöltése során a vállalatoknak, költségvetési szervezeteknek a munkavállalói létszámadatokról is nyilatkozniuk kellett, ezért lehetőség nyílt ezek összesítésére is. Hét év alatt potenciálisan csaknem 160 000 munkavállalót (7. ábra) értek el a családbarát intézkedések, akiknek több mint a fele női munkavállaló volt (8. ábra).

Habár a család-munka összeegyeztetésének nehézségei, és így a családbarát intézkedések inkább a nőket érintik, az arány azonban nagymértékben függött a nyertes, vagyis végeredményben a pályázó szervezetektől. 2015-ben egyenlően voltak érintettek a férfiak és a nők, 2017-ben pedig nagyobb arányban, 65,5%-ban a férfiak voltak az intézkedések kedvezményezettjei a nyertes pályázatok esetén. A nemek közti arány eltolódásának oka, hogy

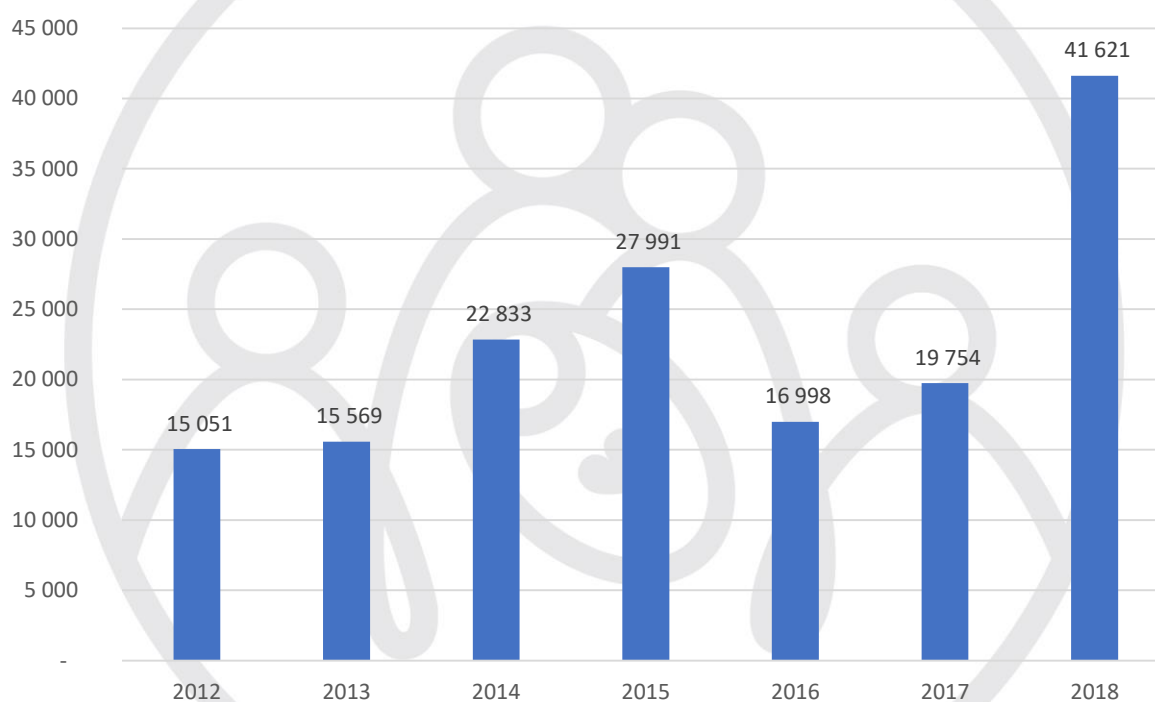


KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

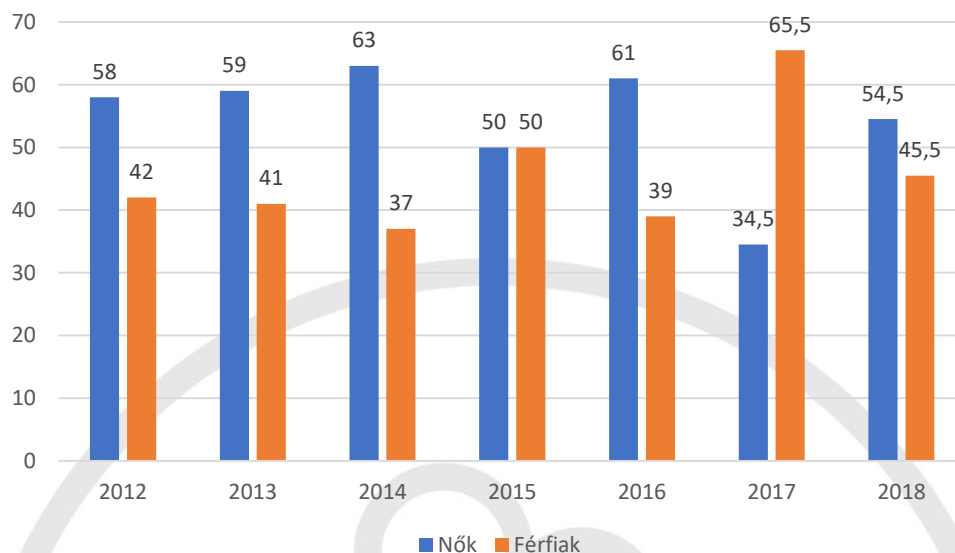
2017-ben nem jelentek meg azok a pályázók – egyetemek, pénzügyi intézmények – akiknél jelentősen több nő dolgozik, míg a nyertesek közt az Országos Mentőszolgálat illetve egyes informatikai vállalatok jelentős férfi többlettel szerepeltek.

7. ábra: A nyertes pályázatok által elért potenciális munkavállalói létszám alakulása (fő)(2012-2018)





8. ábra: Nemek aránya az elért potenciális munkavállalói létszámon belül (%) (2012-2018)



Nyertes pályázatok megoszlása munkahely típusa szerint

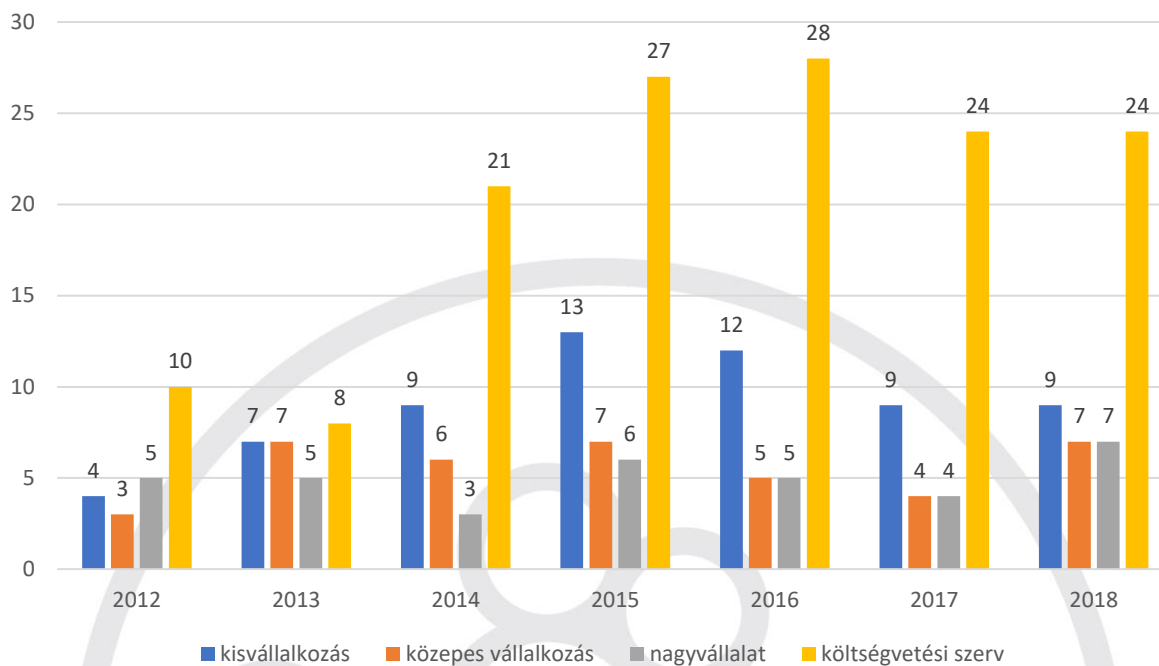
A munkahely típusát tekintve a nyertes pályázatok fele költségvetési intézmény volt, és minden vizsgált évben ez a típus szerepel a legnagyobb arányban a nyertesek között. A kisvállalkozások aránya 20-25% körül mozgott, a közepes és nagyvállalatok egyenként csak a nyertesek tizedét tették ki (10. táblázat, 9. ábra).

10. táblázat: A nyertes pályázatok megoszlása a munkahely típusa szerint (%) (2012-2018)

Munkahely típusa	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Összesen
kisvállalkozás	18%	26%	23%	25%	24%	22%	19%	23%
közepes vállalkozás	14%	26%	15%	13%	10%	10%	15%	14%
nagyvállalat	23%	18%	8%	11%	10%	10%	15%	12%
költségvetési szerv	45%	30%	54%	51%	56%	58%	51%	51%



9. ábra: A nyertes pályázatok száma a munkahely típusa szerint (db) (2012-2018)



Nyertes költségvetési intézmények jellemzői

A nyertes költségvetési intézményeket részletesebben vizsgálva (11. táblázat) kiderül, hogy többségük önkormányzat, szociális, gyermekvédelmi és kulturális intézmény, ahol eddig nem volt lehetőség családbarát munkafeltételek és családi programok finanszírozására.

11. táblázat: A nyertes költségvetési intézmények megoszlása (db) (2012-2018)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Összesen
Önkormányzat	2	1	6	8	8	9	5	39
Szociális, gyermekvédelmi int.	2	2	7	5	2	1	2	21
Művelődési ház, múzeum	3	1	2	3	4	2	2	17
Egyetem	1	1	2	2	-	1	4	11
BV intézet	1	1	1	2	3	-	2	10
Kórház, egészségügyi int.	-	-	-	2	2	3	2	9
Rendőrség	-	-	2	1	2	2	1	8



Törvényszék, ítélőtábla	-	-	-	-	1	4	3	8
Országos szervek	1	-	-	1	1	1	3	7
Egyéb	-	1	-	2	2	-	-	5
Kormányhivatal	-	1	1	1	1	1	-	5
Óvoda	-	-	-	-	2	-	-	2
Összesen	10	8	21	27	28	24	24	

Nyertes pályázók által megvalósított családbarát intézkedések

A megvalósított intézkedéseket tekintve érdemes külön áttekinteni a kezdeti és az Európai Unió támogatások megjelenését követő időszakot. Ennek érdekében az alábbiakban külön is ismertetjük a 2012-2014 közötti, majd a 2015-2018 közötti időszakra jellemző eredményeket.

A 2012-2014 között megvalósított 338 intézkedés (12. táblázat) több mint felét tette ki a következő négy típus: *rendezvényszervezés, gyermekek napközbeni felügyeletének megszervezése, atipikus munkaformák kialakítása, illetve a marketing és kommunikáció.* Ugyan az *egészségprevenció* szigorúan véve nem tartozik a családbarát intézkedések közé, mégis magas számban szerepelt a nyertes pályázatokban (összesen 22 esetben). Alacsony számban jelent meg a nyertes pályázatok intézkedései között a *jogsegélyszolgálat, karriertervezés, egyedi problémára nyújtott egyedi megoldás.*

12. táblázat: Megvalósított intézkedéstípusok (db) (2012-2014)

Intézkedés típusa	2012	2013	2014	Összesen
rendezvények	14	19	28	61
gyermekek napközbeni felügyelete	14	12	20	46
atipikus munkaformák	9	8	14	31
marketing, kommunikáció	9	12	8	29
egészségprevenció	7	6	9	22
belső szemléletformálás	9	2	10	21
képzés	8	5	6	19



kapcsolattartás gyermekgondozási szabadság alatt	4	4	10	18
besorolhatatlan	2	6	10	18
kismama konzultáció	4	3	4	11
szabadságok ütemezése	2	4	4	10
szociális juttatás	3	4	2	9
férfiak szülői szerepének erősítése	3	1	4	8
nyugdíjasok bevonása	3	1	4	8
egyéb szolgáltatás	3	3	-	6
esélyegyenlőségi felelős	2	-	4	6
idős, beteg gondozása	1	1	3	5
jogsegélyszolgálat	2	1	1	4
karriertervezés	-	2	1	3
egyedi megoldás	-	-	3	3
Összesen	99	94	145	338

A 2015-2018 közötti időszakban összesen megvalósított 612 intézkedés (13. táblázat) több mint felét – 60 %-át - tette ki a következő négy intézkedéstípus: *rendezvények, gyermekek napközbeni felügyeletének megszervezése, egyéb szolgáltatás, illetve a képzés*. Ezek közül az első kettő az előző időszakban is a leggyakoribb intézkedéstípus volt. Ötödik lett az *atipikus munkaformák* (53 eset) és továbbra is jelentős volt az *egészségmegőrzés, szűrés* (45 eset). A *jogsegélyszolgálat, karriertervezés, valamint idős, beteg gondozása* viszont alacsony számban szerepelt az intézkedések között.

13. táblázat: Megvalósított intézkedéstípusok (db) (2015-2018)

Intézkedés típusa	2015	2016	2017	2018	Összesen
rendezvények	36	29	29	37	131
gyermekek napközbeni	37	27	22	31	117
egyéb szolgáltatás	25	10	13	17	65
képzés	18	14	14	12	58
atipikus munkaformák	12	11	17	13	53
egészségmegőrzés, szűrés	5	11	17	12	45
szabadságok ütemezése	-	5	13	3	21



szociális juttatás	3	8	7	9	27
kapcsolattartás gyermekgondozási szabadság alatt	6	2	9	5	22
dokumentum, tanulmány	7	3	6	8	24
nyugdíjasok bevonása	3	3	8	3	17
bérekompenzáció	2	1	9	2	14
férfiak szülői szerepének erősítése	1	2	6	2	11
karriertervezés	1	-	2	-	3
idős, beteg gondozása	-	-	1	2	3
jogsegélyszolgálat	-	-	1	-	1
Összesen	156	126	174	156	612

A teljes időszakot (2012-2018) vizsgálva, vagyis a mindkét időszakban szereplő intézkedéstípusokat számba véve (14. táblázat), a szervezetek által megvalósított családbarát intézkedések gyakorisági sorrendjében a *rendezvények* és a *gyermekfelügyelet* után az *atipikus munkaformák* került a harmadik helyre. Ezt követte a *képzés* és az *egyéb szolgáltatások* juttatása. Tehát összességében csak a harmadik legfontosabb intézkedés volt a munkaidőnek vagy a munkavégzés helyének rugalmas meghatározása.

14. táblázat: Megvalósított intézkedéstípusok (db) (2012-2018)

Intézkedés típusa	Összesen
rendezvények	192
gyermek napközbeni felügyelete	163
atipikus munkaformák	84
képzés	77
egyéb szolgáltatás	71
egészségmegőrzés, szűrés	67
kapcsolattartás gyermekgondozási szabadság alatt	40
szociális juttatás	36



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

szabadságok ütemezése	31
nyugdíjasok bevonása	25
férfiak szülői szerepének erősítése	19
idős, beteg gondozása	8
karriertervezés	6
jogsegélyszolgálat	5





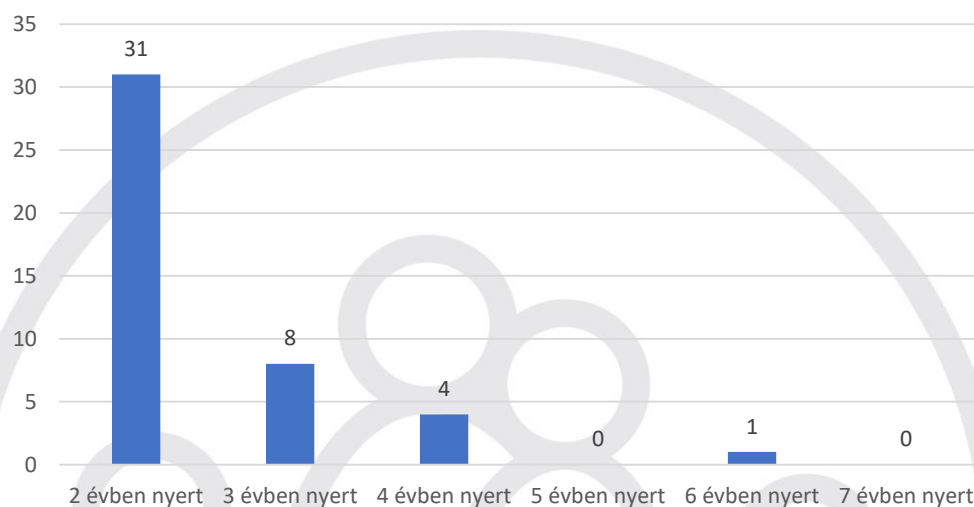
KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

A több alkalommal nyertes pályázók

A vizsgált 2012-2018 közötti időszakban számos munkahely több alkalommal is nyertes pályázatot nyújtott be. Összesen 44 ilyen cég volt a hét év alatt.

10. ábra: Több alkalommal nyertes pályázók számának alakulása (db) (2012-2018)



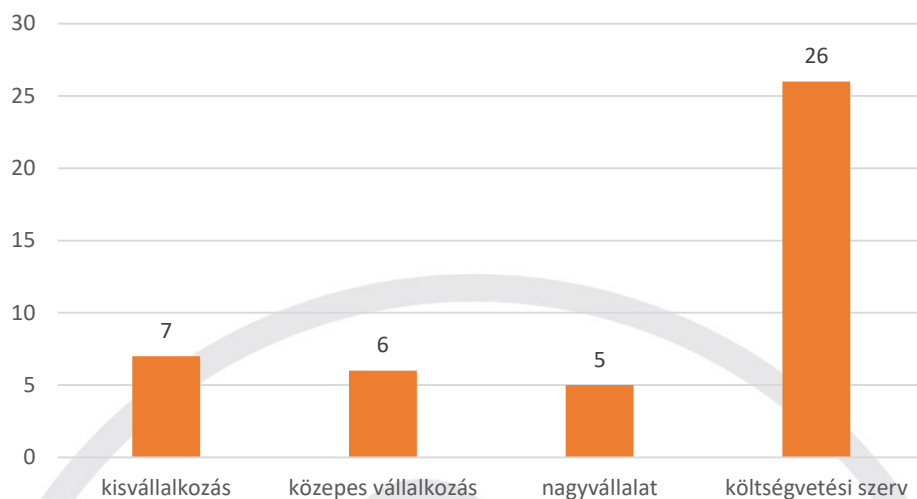
A 10. ábrán látható, hogy az érintett 44 pályázó legtöbbje 2 alkalommal nyert (31), ezeknél eggyel többször nyert 8 cég, ők háromszor voltak sikeresek. A legkiemelkedőbb teljesítményt nyújtó 5 pályázóból 4 alkalommal nyertek négyen (ANSWARE Informatikai Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság - kisvállalat, Debreceni Egyetem - költségvetési szerv, Heves Megyei Kormányhivatal - költségvetési szerv, Vác Város Önkormányzat - költségvetési szerv), és csak egyetlen olyan munkahely volt, amelyik hatszor is kapott pályázati támogatást (Goldmark Károly Művelődési Központ - költségvetési szerv) családbarát tevékenységeinek megvalósítására. Olyan induló, aki minden alkalommal sikeresen pályázott volna, nincsen.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

11. ábra: Több alkalommal nyertes pályázók száma a munkahely típusa szerint (2012-2018)



A több esetben nyertesként visszatérő munkahelyek között legtöbbször a költségvetési szervek közé tartoznak. A nyertes és az összes pályázó esetében is ez a munkahely típus szerepel a legnagyobb arányban a négy kategória között (9. és 11. ábra).



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

1. Melléklet

Jó gyakorlatok, családbarát intézkedések munkahely típusonként egy-egy többször nyert pályázó esetén

Kisvállalkozás –Answare Informatikai Szolgáltató Kft.

Ez az informatikai cég a vizsgált időszakban 4 alkalommal szerepelt a nyertes pályázók között a következő projektekkel, amelyekért összesen 3 110 000 Ft támogatásban részesült.

2012: Légy Te is családtag!

- **játszó és tanulószoba kialakítása** baba, óvodáskorú és iskoláskorú gyermekek részére
- **stressz- és konfliktuskezelő tréning** a munkatársak részére
- **GYES-en, GYED-en lévők munkába való visszatérésének támogatása** – képzéseken, céges rendezvényeken, csapatépítő tréningeken való részvétel, részmunkaidő felajánlása
- **Work Life Balance** (Önmegvalósítás és egészség, magán és családi élet összehangolása) **tréning** biztosítása minden, a téma iránt érdeklődő munkavállalónak

2013: Légy Te is családtag – 2!

- **játszó és tanulószobába** oktató-szórakoztató elektronikai eszközök, sportjátékok és babzsákfotel **vásárlása**, internetkapcsolat biztosítása
- **Work Life Balance tréning folytatása** – előző évben tanultak elmélyítése, ismétlése, bővítése, újabb munkavállalók részvételének biztosítása
- **GYES-en, GYED-en lévők munkába való visszatérésének támogatása**
 - **oktatási terv készítése** (továbbképzések, tréningek),
 - **részmunkaidős foglalkoztatás, a fokozatos munkába állás támogatása**



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

2015: Kis családotok nagy családban

Az előzőkhez képest új családbarát intézkedések:

- rekreációs helyiségbe masszázsfotel vásárlása
- **szünidei gyermekmegőrzés biztosítása** – játszószobában bébiszitter szolgáltatás
- **Work Life Balance tréning folytatása**
- **részmunkaidős foglalkoztatás** – egyéni munkarend, otthonról való munkavégzés, rugalmas munkaidő, csúsztatható munkakezdés
- **rugalmas szabadságolás**
- egyéb – kis csomag Mikuláskor, húsvétkor
- **belső kommunikáció** – munkavállalók tájékoztatása a családbarát tevékenységekről
- **külső kommunikáció** – weboldal, facebook oldal a nagyközönség tájékoztatására
- **M1 Közszolgálati Televízióban a cég családbarát tevékenységének bemutatása**

2017: Család – munka – sport

Intézkedések:

- **sportélet támogatása** – kerékpározás a csapatépítő tréningeken, saját futóprogram – futópad beszerzése
- **szünidei gyermekmegőrzés biztosítása** – táborok támogatása
- **Mindfulness@work workshop szervezése** – a résztvevő munkavállalók tudatosabbak legyenek hatékonyságukkal, boldogságukkal kapcsolatban
- **játszószoba – pihenő-, játszó-, tanulóhelyiség** – minden életkorú gyermek számára életkori sajátosságoknak megfelelő funkciók



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Közepes vállalkozás – Prolan Irányítástechnikai Zrt.

A Prolan Zrt. két alkalommal nyert a családbarát munkahely pályázaton, összesen 2 905 000 Ft összeget a következő projekt témákban.

2013: Családbarát munkahely fejlesztése a Prolan Zrt.-nél

Megvalósított családbarát intézkedések:

- **dolgozók kedvező kamatozású lakásvásárlási hitelben részesülnek**
- **gyermek születésekor a munkavállaló szülők 30 000 Ft értékű ajándécsomagot kapnak**

2016: Prolan Expressz

2016-ban tervezett intézkedések:

- **közösségi tér kialakítása** vasúti kocsiból (a cég vasút-automatizálással foglalkozik), mely a következő programoknak biztosít helyszínt:
- **nyári tábor szervezése** a dolgozók gyermekeinek
- **pihenősarok**
- **iskolai erőszakot megelőző program** szervezése



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

Nagyvállalat – MAVIR Magyar Villamosenergia-ipari Átviteli Rendszerirányító Zrt.

A MAVIR Zrt. három alkalommal szerepelt a nyertes pályázók között a következő projektekkkel, összesen 3 375 000 Ft támogatásban részesült.

2016: Ismerd meg szüleid munkahelyét! Szünidős tábor 9-14 éveseknek

2016-ban tervezett intézkedés:

- **napközis tábor szervezése** 9-14 éves gyermekek részére, akik betekintést nyernek szülei munkájába

2017: JÓL-LÉT – Együtt segítséggel könnyebb

2017-ben történt családbarát intézkedés:

- **workshopok szervezése** Összekapcsoló-Szelíd szavak Alapítvány segítségével több témában:
 - kismamák és kisgyerekes szülők fóruma
 - iskolások és a digitalizáció
 - munkahelyi stressz kezelése
 - nyugállományba vonulók felkészítése

2018-ban tervezett intézkedés:

- **rendezvényszervezés az iskolai szünetben** gyermekek és szülei részére gyermeknevelés témában



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Költségvetési szerv – Debreceni Egyetem

A Debreceni Egyetem 2012 és 2018 között 4 alkalommal szerepelt a nyertes pályázók között a következő projekt címekkel, összesen 6 300 000 Ft támogatásban részesült.

2012: Együtt a családért – családbarát program a Debreceni Egyetemen

- **papa-baba találkozó** – Babusgató baba-mama klub – apák meghívása, beszélgetés az apasággal kapcsolatos témákról
- **gyermekfelügyelet biztosítása** – egyetemi ünnepek alatt
- **konzultáció** - nők számára „életfordulókhoz” kapcsolódó témákban, párok és családok számára, gyermekneveléssel kapcsolatban – **munkavállalók számára**
- angol társalgási kör szervezése
- „Nekünk a család...” filmklub indítása
- **családi rendezvények** (jégkarnevál, családi nap, családi egészségnap)
- **szakmai nap az atipikus foglalkoztatásról**

2014: Családias munkahely – családbarát program a Debreceni Egyetemen

- „Kapocs Hírlevél” – a GYES-en, GYED-en lévő munkatársakkal való szervezett kapcsolattartás
- **szállítási szolgáltatás biztosítása** – a fogyatékkal élő vagy tartós beteg gyermeket nevelő szülők számára
- **relaxációs tréning** – kismamák számára
- **házi gondozói szolgáltatás** – dolgozók ill. hozzátartozók számára
- **rendezvények** (családi nap, megemlékezés elhunyt egyetemi dolgozókról, Mikulás, házastársi vetélkedő)
- **szemléletformálás** (filmklub, párkapcsolati szabadegyetem, szexológiai szabadegyetem, házasságra felkészítő tréning)
- **belső kommunikáció** (egyetem dolgozóinak tájékoztatása a pályázatról)
- **külső kommunikáció** (helyi, regionális, országos sajtóban)



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

2015: Családfa – többgenerációs családbarát program továbbfejlesztése a Debreceni Egyetemen

2015-ben megvalósított, az előző évhez képest új családbarát intézkedések:

- **napközis tábor** (nyári gyermekfelügyelet)
- **nyugdíjasok számára kirándulás és nyugdíjas akadémia**
- **Mozdul a család** (családi közös sportolás)
- **Ismerjük meg együtt a szüleid munkahelyét!** (különböző helyszíneken, hétvégenként családi programok)
- **baba-mama szoba fejlesztése**

2018-ban tervezett intézkedések:

- **rendezvények:** apák napja, családi Ki mit tud?
- mobil játszótér beszerzése a rendezvényekhez
- webes információs felület fejlesztése – tájékoztatás céljából



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

2. Melléklet

Jó gyakorlatok, családbarát intézkedések részletes bemutatása intézkedéstípusonként

Rendezvények

Családtagoknak szóló rendezvényeknek tekintettük azokat a vállalati rendezvényeket, alkalmakat (karácsony, céges kirándulás, vállalati üdülés, családi csapatépítő nap) ahová a vállalat meghívja dolgozóinak a családtagjait is, továbbá kimondottan a családoknak szóló programokat szervez (Mikulás ünnepség, gyermeknap).

Az intézkedések közül ez volt a leggyakrabban megvalósított tevékenység, a nyertes pályázók hét év alatt 192 családtagoknak is szóló rendezvényt tartottak.

Példa:

Mórahalom Városi Önkormányzat

2018. tavaszán csapatépítő napot szervezünk a munkavállalók családtagjainak részvételével, hangsúlyozva a munka és a magánélet összeegyeztethetőségét. A rendezvény helyszínéül a móradosi sportpályákat választottuk, ahol a különböző sportok szerelmesei családtagjaik és kollégáik jelenlétében hódolhatnak szenvedélyüknek. A programok közt szerepel apa-fia, apa-lánya sportverseny. Közben masszőr és rekreációs szakember életmódbeli tanácsokkal látja el a munkavállalókat.

Minden résztvevő számára feliratos pólót biztosítunk, mely hangsúlyozza úgy a család, mind a munkahely fontosságát és összeegyeztethetőségét. Családonként oklevél kerül kiosztásra.

A program megkoronázása a közös étkezés lesz, mely jó alkalmat kínál arra, hogy a dolgozók informális keretek között is ápolják kapcsolataikat, új barátságok szülessenek, megismerjék munkatársaik egy másik oldalát.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Gyermekek napközbeni felügyelete

A munkavállalók gyermekeinek napközbeni felügyeletét, őrzését nagyban segítheti a munkáltató. Ez többféleképpen történhet, ilyen például a vállalati bölcsőde és/vagy óvoda, időszakosan működő gyermekmegőrző, táborok szervezése, állami vagy magánintézmény támogatása, bébiszitterek költségeinek fedezése.

A családbarát munkahely pályázatok többségében (163 esetben) volt ide sorolható intézkedés. Számos pályázó alakított ki a munkahelyen belül külön helyiséget a gyermekek elhelyezésére, foglalkoztatására, ők alapvetően eszközbeszerzésre fordították a támogatást. A nagyobb szervezetek többhetes, programokkal teli táborokat szerveztek a dolgozók gyermekei számára.

Példa:

Orosházi Kórház

A nyári táborban szakemberek (óvónők, dadák, gyermekfelügyelők) bevonásával történik a 3-14 éves korú gyermekek ellátása. Erre az időszakra az Intézmény konferencia termei alakulnak át „Meseországá”, a helyszínen a betegellátástól elkülönítetten, biztonságos személyi és tárgyi feltételek mellett biztosítunk programokat a gyermekeknek. A felügyelő szakemberek előre meghatározott szakmai program alapján készülnek a feladatra.

A 10 hét alatt a gyermekek számára igyekszünk tartalmas programokkal szolgálni, hogy hasznosan teljen el az itt töltött idő. Ehhez kerülnek beszerzésre kreatív szettek, rajz-technika felszerelések, társasjátékok, délutáni mozizáshoz TV és DVD lejátszó.

A 6-18 órig terjedő időszakban a műszakokhoz igazítottan biztosítjuk a folyamatos felügyeletet, egyszeri meleg étel mellett folyadékpótlással, s kísétkezések biztosításával.

A pályázati forrásból a személyzet biztosítása történik, valamint a gyermekek igényeinek megfelelő folyadék, gyümölcs, s egyéb kísétkezések biztosításához az élelmiszerek beszerzése. Az ebédeltetést az Intézmény biztosítja.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

Atipikus munkaszervezés

(rugalmas kezdés-befejezés, részmunkaidő, job sharing, távmunka)

Ebbe a kategóriába olyan intézkedéseket soroltunk, ahol a heti 40 órás, kötött munkaidős, fix munkahelyen végzett munkavállalástól eltérő (atipikus) munkaformákat vezettek be.

Hét év alatt összesen 84 esetben merült fel a pályázatokban az atipikus munkavégzés feltételeinek megteremtése. Korábban a 3. volt a rangsorban, az utóbbi 4 évben a 4. leggyakoribb intézkedésként szerepelt.

Példa:

Ex Ante 2002 Kft.

Rugalmas munkaidő és/vagy csúsztható munkakezdés

Az elmúlt öt évben munkavállalóik családi helyzetében és magánéletében jelentős változások történtek, ami egy új szervezeti stratégia és akcióterv kidolgozását tette szükséges. Az akcióterv a következő elemekre épül:

- munkavállalók számára egyéni, személyre szabott, közös megegyezés szerinti rugalmas munkaidő-beosztás biztosítása,
- új szabadságtípus, a családi szabadság bevezetésének előkészítése: családdal együtt tölthető hosszú hétvégék számát növelendő minden munkavállaló számára biztosított kéthavonta egy pénteki napon szabadnapra menni,
- gyermekes munkavállalók új, bérkiegészítő támogatási rendszerének kialakítása,
- gyermekes férfi munkavállalók számára alkalmanként rövidített munkaidő, valamint számukra minden hónapban egy plusz szabadnap lehetőségének megteremtése,

A pályázatokban többféle cél fogalmazódott meg távmunka bevezetésével kapcsolatban. Volt, ahol magának az adminisztrációnak a kialakítása is új tevékenységként jelent meg, máshol



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

átalakítottak nem távmunkás munkaköröket távmunkássá, sok helyen azonban csak eszközbeszerzés történt. A távmunkás munkakörök kialakítása a legtöbb helyen időleges: vagy a fokozatos reintegráció eszköze (például kismamák esetén), vagy bizonyos időszakokban engedélyezett (például hivatali időn kívül, iskolai szünetek idején, beteg gyermek ápolása idején). Habár a távmunkás munkahelyek kialakítása elsősorban az informatikai cégek profiljába vág, de emellett számos költségvetési intézmény is adott be nyertes pályázatot távmunkára.

Példa:

Dorsum Informatikai Fejlesztő és Szolgáltató Zrt.

Távmunka gyakorlatának kiszélesítése („Az Idő Érték” c. program)

A távmunka jelen volt korábban is a vállalat munkaszervezési formái közt, azonban a munkamagánélet egyensúly elősegítése érdekében szeretnék ennek gyakorlatát kiterjeszteni. A korábbi években az atipikus munkavégzés lehetőségeinek feltérképezésére készített kérdőíves felmérésük alapján a távmunka kiterjesztését a dolgozók 89,8%-a ítélte előnyösnek, ebből 81,6% különösen a *részleges távmunka* lehetősége iránt nyitott. Különösen a nyári szünidőben minden családnak gondot okoz a gyermekelhelyezés. A vállalat a pályázati forrásból kívánja megteremteni a részleges távmunka lehetőségének szabályozott körülményeit és ezt eszközzel támogatni. A távmunka bevezetéséhez komplex programot dolgozott ki a pályázó: a teljes programban első lépésként csoportos és egyéni felkészítést tart az érintett kollégáknak. A belső felkészítést kiegészítve egy külső coach segítségével ad iránymutatást a távmunkát választó kollégák részére, a megváltozott munkarend miatt esetleg felmerülő problémák elhárítására. A változás nem csak az érintett munkavállalóknak, de a vállalat számára is jelent majd változásokat, a megnövekedett adminisztrációs feladatok optimális eloszlása érdekében a HR területét bővítik egy fővel.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Képzések, tréningek, előadások

A képzések, tréningek két nagyobb kört öleltek fel. Egyrészt kismamáknak szóltak, melyek elsősorban a későbbi munkahelyi integrációt szolgálták, másrészt általánosabb jellegűek voltak. Ez utóbbi esetben nem kimondottan családbarát funkciójú képzésekről, tréningekről volt szó, hanem tágan értelmezett általános szervezetfejlesztési, jól-léti funkciót betöltő képzésekről.

77 esetben jelent meg a nyertes pályázatokban a képzés támogatása. Habár a képzések között volt webinar jellegű, távoktatásos formában megvalósuló is, azonban a többség a személyes jelenlétet feltételező képzésben gondolkodott. Tartalmilag nyelvi, informatikai jellegű, időgazdálkodással összefüggő, illetve szakmai felzárkóztató és szakmai szinten tartó képzéseket is találtunk.

Példa:

Egis Gyógyszergyár Zrt.

Az Egis Onboarding program és ennek részeként a visszatérő szülőket támogató program a munkába történő visszatéréstől számítva kb. 2 hónapig tart és kiterjed a fizikai és szellemi munkavállalókra egyaránt. Szellemi munkavállalók esetén a vezetők további integrációs programokban is részesülnek annak érdekében, hogy a vezetői feladatokra készítsük fel őket.

A program három alapeleme:

1. Kézikönyv
2. Orientációs nap
3. Gyárlátogatás

+ 1 – folyamatos HR támogatás

Az Onboarding program e három elem együttes működésével éri el a kívánt célt, azaz, hogy a visszatérő szülők kellő tudással, információval és frissített kapcsolatrendszerrel kezdjék el ismételten a munkájukat.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Egyéb szolgáltatások

Ebbe a csoportba olyan szervezeti intézkedéseket soroltunk, amelyek célja, hogy valami plusz juttatást, támogatást nyújtsanak a kötelező juttatásokon felül.

A vizsgált időszakban 71 ilyen intézkedés történt, melyek a következő csoportokba sorolhatók:

- egyéb természetbeni juttatások, szabadidős szolgáltatások, kulturális és sporttartalvány (színházjegy, strandbérlet, uszodabérlet, babakelengye)
- üdülési lehetőség
- ösztöndíj biztosítása a munkavállalók gyermekei részére
- nyílt nap szervezése a munkahelyen
- új munkaruha beszerzés
- könyvvásárlás, irodaszer vásárlás
- kedvezményes belépésre jogosító sportszolgáltatás, játszóházak, a Fővárosi Állatkert és egyéb helyszínek tekintetében is
- kerékpáros közlekedés támogatása, kerékpártároló építése
- családi parkoló építése

Példa:

MVM Paksi Atomerőmű Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Családbarát üdülők kialakítása

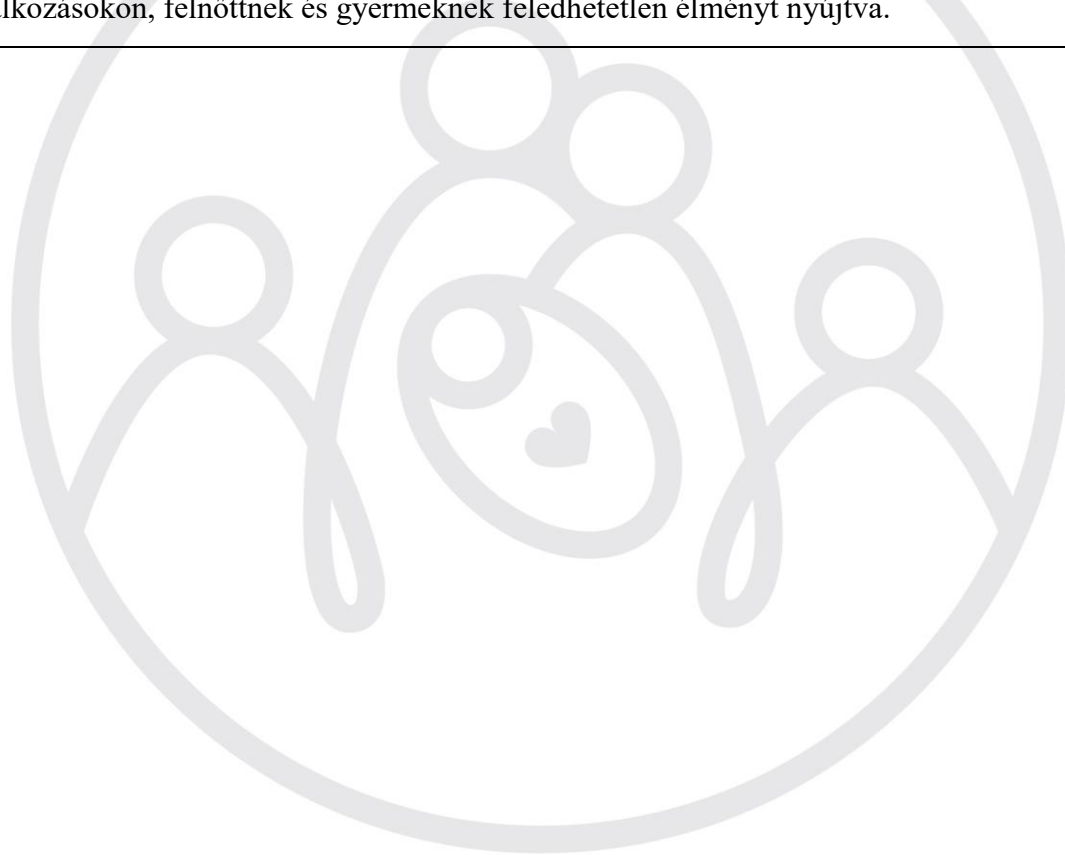
A részvénytársaság üdülőiben családbarát programok szervezése, a kialakított gyermekjátsszóterek és játszószoza technikai felszereltségének javítása, a gyermekek minél komfortosabb elhelyezését biztosító eszközök beszerzése. A program leírása: Az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. megalakulásától kezdve kiemelten kezeli a munkavállalók munkaképességének fenntartását, javítását, testi-lelki egészségének megőrzését, fejlesztését. Ennek érdekében társasági üdülőket tart fenn, ahol a béren kívüli juttatási rendszer keretében az aktív és már nyugdíjas munkavállalók és közvetlen hozzátartozóik pihenhetnek térítésmentesen a vonatkozó belső eljárásrend szabályainak figyelembevételével. A



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

balatonfüredi Rekreációs Központban, a soproni Fenyves Üdülőben, a Fadd-Dombori Pihenőtelepen már eddig is voltak bababarát szolgáltatások. Balatonfüreden az uniós normáknak megfelelő, biztonságos játszótér és játszószoza várja a gyermeket, Fadd-Domboriban a játszótér mellett nyaranta felállított gyermekmedence várja a kis vendégeket, de a soproni üdülő is számos lehetőséget kínál a felnőttek és gyermekek részére közös programok, játékok szervezésére. Az aktív pihenést üdülőinkben felnőtt és gyermekkerékpárok, gyermekszállító utánfutó, különféle sporteszközök szolgálják, ezeket szeretnénk további bababarát eszközök beszerzésével fejleszteni. A balatonfüredi Rekreációs Központban felnőtt és gyermekmedence várja a beutalt vendégeket. Itt úszásoktatással és baba-mama tornával szeretnénk a szolgáltatásokat bővíteni, ahol a családtagok közösen vehetnének részt a foglalkozásokon, felnőttek és gyermeknek feledhetetlen élményt nyújtva.





KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Egészségmegőrzés, prevenció

Ugyan nem kapcsolódik szorosan a munka-magánélet összehangolását segítő intézkedések közé az egészségprevenció, de a pályázatok számosságára való tekintettel mégis külön kategóriát hoztunk létre az ilyen tevékenységeket megvalósító pályázók számára.

Jelentős mennyiségben – összesen 67 esetben – szerepelt az intézkedések között ez a kategória.

A leggyakrabban előforduló kategóriák a következők:

- pályázati pénzt eszközbeszerzésre fordították, természetesen egészségmegőrző céllal
- kondicionáló termet alakítottak ki, illetve bérletet biztosítottak munkatársaiknak az ilyen egységek látogatására
- egészségügyi szűréseket vezettek be.

Példa:

Európai Támogatásokat Auditáló Főigazgatóság

Az EUTAF egyik helyiségében kialakított konditerem használatára ösztönzés, Sportkártya havidíj hozzájárulás az azt igénylők számára, **évente egyszer általános szűrés**, szemészeti vizsgálat, havonta dietetikus szakértő meghívása, heti 1-2 órában ingyenes gerinctorna szervezése az épületben, dohányzásról való leszokás támogatása, tartásjavító ülőpárna beszerzése.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Kapcsolattartás a gyermekgondozási szabadság alatt

A kismamák későbbi munkahelyi integrációját segítheti a gyermekgondozási szabadság alatt a munkaadó által kezdeményezett kapcsolattartás. Ennek több módja is lehetséges, mint például meghívás rendezvényekre, hírlevél kiküldése, telefonos kapcsolattartás, stb.

A kapcsolattartás a pályázatok alapján meglehetősen elterjedt gyakorlatnak számított: 40 nyertes pályázatban találtunk ilyen jellegű tevékenységet.

Példa:

Hajdúhadházi Mikrotérségi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat

„A Munkahelyed számít rád”

A szolgálat a program keretében biztosítja, hogy a gyermekgondozási szabadságon lévő kollégák nem esnek ki a munkahelyi kollektíva életéből. A szervezet elektronikus úton napi szinten kapcsolatban áll a gyermeküket nevelő, hozzátartozójukat otthon ápoló kollégákkal, tájékoztatja őket a munkakörük ellátásával összefüggő jogszabályok és egyéb feltételek, követelmények fontosabb változásairól, a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról, valamint a szolgálat rendezvényeiről, és egyéb üdülési, pihenési, sportolási lehetőségekről. A szakmai anyagok és információk ily módon történő megosztása csökkenti a munkába való visszatéréssel járó esetleges frusztrációt.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Szociális juttatások

Szociális juttatásokhoz soroltunk olyan vállalati, szervezeti intézkedéseket, amelyek célja a különböző szociális hátrányok kompenzálása pénzbeli vagy természetbeni juttatással.

Hét év alatt összesen 36 intézkedést valósítottak meg a pályázók, anyagi vagy természetbeni hozzájárulás formájában. A kategórián belül meghatározó volt egyrészt az újszülött érkezéséhez köthető pénzbeli támogatás, másrészt az iskolakezdéshez, beiskolázáshoz köthető egyszeri pénzbeli vagy tárgyi eszközjuttatások.

Példa:

Vas Megyei Önkormányzati Hivatal

- Gyermekek születésekor emelt összegű családalapítási támogatásban részesülnek a munkatársak.
- A munkatársak kamatmentes lakásépítési-vásárlási kölcsönt vehetnek igénybe, amelyet lakásépítéséhez, újjáépítéséhez, vásárlásához, cseréjéhez, valamint lakástulajdon bővítéséhez, felújításához, korszerűsítéséhez használhatnak fel 3 millió forint összegig. A kölcsön elbírálásánál előnyt élveznek a gyermekes kollégák.
- Az alkalmazott szülője, gyermeke, házastársa halála esetén az önkormányzati illetményalap nettó összegének megfelelő összegű temetési segélyre jogosult.
- A családok hazai üdüléséhez hozzájárulva évi 120 ezer forint támogatást nyújt.
- Húsvét alkalmával és december 6-án ajándékcsomagot biztosít a munkavállalók gyermekei számára.
- A hivatal tulajdonában lévő kisbuszt a munkatársak térítésmentesen használhatják pl. családi rendezvényekhez, üdüléshez.
- Kedvezményes mobil tarifacsomag elérhetőségét biztosítja a munkatársak és családtagjaik számára.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Szabadságok ütemezése

A szabadságolások tervezésénél, ütemezésénél figyelembe veszik a magánéleti szempontokat, rendkívüli élethelyzeteket, családi kötelezettségeket, mint például a gyermekek napközbeni ellátását biztosító intézmények, illetve az oktatási intézmények tanítási szüneteinek idejét.

A pályázatokban összesen 31 esetben került említésre a munkáltatónak a szabadságok ütemezésének megkönnyítésére tett erőfeszítése.

Példa:

Vác Város Önkormányzata

Minden kisgyermekes szülő számára biztosított a nyári szünetben 1 hónap egybefüggő szabadság. Kisgyermeket nevelő családok számára „Pünkösöd Kedd” rendkívüli fizetett szabadság formájában kerül kiadásra.

Nyugdíjasok bevonása (korábbi munkavállalók támogatása)

A munkáltatók a jelenleg nyugdíjas éveiket töltő, korábbi munkatársaik számára különböző szolgáltatásokat biztosítanak, programokat szerveznek, melyeken a tapasztalataikat, tudásukat is megoszthatják az aktív státuszú kollégáikkal, és felidézhetik a volt munkatársaikkal töltött éveiket is. 25 pályázatban igényeltek a szervezetek támogatást ilyen kezdeményezések megvalósítására.

Jó gyakorlat:

Goldmark Károly Művelődési Központ

„Aktív nagyik”

A Goldmark Károly Művelődési Központ „Aktív nagyik” elnevezésű rendezvényén a nagyszülők egyrészt megosztották gyermeknevelési tapasztalataikat a szülőkkel, másrészt mesefelolvasást tartottak a hat éven aluli gyermekek számára.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Férfiak szülői szerepének erősítése

Alapvetően olyan intézkedések, melyek egyfelől ösztönzik a férfi munkavállalókat a gyermekgondozási szabadság lehetőségének kihasználására, másrészt pedig olyan tevékenységeket szerveznek, melyek erősítik az apa-gyermek kapcsolatot.

A férfiak szülői szerepének erősítését 19 pályázat említette. Támogatták és ösztönözték az apákat a számukra is igénybe vehető családbarát intézkedések kihasználására. A munkaidő-kedvezményrel, a csökkentett munkaidővel és a gyermeknevelési szabadság igénybevételével ismertették meg a férfi munkavállalókat. Az apa-gyermek kapcsolatok erősítése céljából közös programot szerveztek vagy lehetőséget biztosítottak a munkavállalók gyermekeinek a nagyrészt férfiakat foglalkoztató cégen belüli körsétára, amely során a gyermek közelebbről megismerhette édesapja munkahelyét.

Példa:

PC TRADE Számítástechnikai, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.

„Apa, most te jössz!” - Férfi munkavállalók szülői szerepeinek erősítését célzó komplex program

Több intézkedéscsomagot tartalmaz:

- otthoni munkavégzés a gyermek betegsége esetén,
- workshop sorozat a harmonikus családi életért,
- családi napok: mit csinál apa a munkahelyén?, családi sportnap stb.,
- egészségügyi szűrés munkaidőkedvezménye,
- tájékoztatás a családtámogatási rendszer elemeiről.

A fenti programtól - a közösségépítésen túl - azt várják, hogy férfi munkavállalóink tudatosabban, felelősségteljesebben, de mindemellett konfliktusmentesebben és boldogabban éljék családi életüket, éljék meg férfi- és apa-szerepüket, és ezáltal a magánéletben és a munkában egyaránt kiegyensúlyozottabbá váljanak.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Idős, beteg hozzátartozó gondozása

Az idős, beteg hozzátartozó gondozását a munkáltató vagy munkaidő kedvezménnyel vagy valamilyen szolgáltatás nyújtásával igyekeznek biztosítani, segíteni.

Ilyen típusú intézkedést 8 pályázat említett. Ebből 6 munkaidő kedvezményt, 2 pedig speciális szolgáltatást biztosított az érintett munkavállalók számára. A munkaidő kedvezményt 3 helyen távmunka biztosításával, 1 helyen részmunkaidős foglalkoztatással, míg a fennmaradó 2 helyen egyedi munkarenddel oldották meg. A pályázók tehát nem csak tudomásul vették, hogy munkavállalóik kötelezettségei néhány alkalommal munkaidőben történő betegápolásra is kiterjednek, hanem megpróbálták összehangolni mindezzel a munkavállaló munkavégzésének rendjét is, így segítve őket.

Példa:

LAJTAMAG Mezőgazdasági Termelő, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.

Biztosítják a lehetőséget, hogy idős vagy gondozásra szoruló hozzátartozó esetén a gondozó alkalmazott rugalmas munkaidőben dolgozzon, illetve részben otthonról és részben az irodából lássa el a feladatokat.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Karriertervezés

A gyermekvállalás kérdéskörétől függetlenül, ám azt is magába foglaló tartalommal határozza meg a várható karrier utat, az ahhoz szükséges feltételeket a karriertervezés.

6 pályázat említette a megvalósítandó tevékenységek között, mely főként gyermekvállalás előtt álló, vagy már gyermekgondozási szabadságon lévő kismamáknak szól. Ez lehet egyedi segítségnyújtás, de komplex karriertervezés is – a cégek profiljától, méretétől függően.

Példa:

p2m Consulting Kft.

Terveik között kiemelt helyen szerepel a p2m Egyéni életpálya modell kidolgozása és szabályozása, majd a mindennapi gyakorlatokba történő beépítése. A modell lehetővé tenné, hogy a belépő munkatárs akár 10-15 évre előre végig gondolja hosszú távú elképzeléseit, felépítse életpályáját. A p2m Egyéni életpálya modell 4 fő programból épülne fel.

- Pályakezdő program
- Gyermekvállaló program
- Kisgyermekes program
- Élethelyzet-változás kezelő program

Mindegyik program esetében kidolgoznánk az adott élethelyzetbe kerülő munkatárssal való együttműködés és munkaszervezés lehetőségeit, valamint a program megvalósítását támogató képzéseket.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

Jogsegélyszolgálat

Több formában is megvalósítható vállalati szolgáltatás. Egyrészt célcsoportja lehet a várandós munkatárs, részükre olyan tájékoztató anyagok kerülhetnek összeállításra, amely tartalmazza jogait, lehetőségeit, kötelességeit (például juttatások, szabadságok terén), de kitérhet speciális munkahelyi kérdésekre is (teheremelésre és egyéb munka- és egészségvédelmi kérdésekre stb.). Másrészt beleérthető a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló hasonló módon történő tájékoztatása is. Továbbá jelentheti a vállalat jogi osztálya által nyújtott pluszszolgáltatást, amely meghatározott napokon áll a munkatársak rendelkezésére (jogi szempontból problémás magánügyeik, munkaügyi kérdéseik megoldásában való segítségnyújtás).

5 pályázati intézkedés során merült fel a munkavállalóknak szóló jogi segítségnyújtást. Itt elsősorban munkajogi, esélyegyenlőségi tanácsadásról volt szó.

Példa:

MagiCom Kft.

Munkajogi tanácsadási nap szervezése a gyermekes munkavállalók (visszatérők és visszatérést tervezők) részére, ezt követően pedig egy tájékoztató anyag készítése, mely segítségével a munkatársak tisztában lesznek jogaikkal és lehetőségeikkel.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Családbarát intézkedésekkel kapcsolatos dokumentum, tanulmány elkészítése

Az elkészült dokumentumok a családbarát intézkedéseket hivatottak megalapozni a pályázó vállalatok esetében.

Népszerű intézkedésnek számított, mivel hét év alatt 53 ilyen tanulmány készült. Az első 3 évben kommunikáció és marketing elnevezéssel jelölték ezt a kategóriát. Az elkészült dokumentumokat a következő csoportokba lehet sorolni:

- vállalati dokumentáció, illetve az ehhez szükséges felmérések készítése,
- kifelé irányuló vállalati kommunikáció a megvalósított családbarát tevékenységről,
- illetve belső kommunikáció keretében a dolgozók informálása, tájékoztatása a családbarát politikáról.

Példa:

Őrségi Nemzeti Park Igazgatóság

Az ÖNPI Szociális Felelősségvállalási Nyilatkozatban fogja rögzíteni, hogy:

- törekszik a rugalmas munkaidő, a távmunka biztosítására a munkaidőn belüli családi elfoglaltságok kezelése érdekében
- foglalkoztató helyiséget alakít ki a dolgozók gyermekeinek napközbeni felügyelete céljából a munkahelyen
- hozzájárul ahhoz, hogy a dolgozók gyermekei rendkívüli iskolai szünetekben a munkahelyen tartózkodjanak.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

Bérkompenzáció

Ide tartoznak azon szervezetek pályázati intézkedései, melyek alacsony költségvetéssel működnek, és a dolgozóikat bérkompenzációval is próbálják motiválni. Illetve az alkalmazottaknak az egyéni célkitűzések során egyéb bér jellegű juttatást kívánnak nyújtani.

Az elmúlt négy évben 14 ilyen intézkedés történt a pályázatok alapján.

Példa

JÓTANÁCSADÓ Kft.

Fejlesztésük a meglévő családbarát intézkedéseket kívánja bővíteni:

Bérezés szempontjából cégünk mentes a negatív diszkriminációtól: szemben az országos átlaggal, melyek szerint a nők ugyanazért a munkáért 13-18%-kal alacsonyabb bért kapnak, cégünknel ugyanazért a munkáért kortól, nemtől, stb. függetlenül ugyanolyan bért kapnak. Az alapbér mellett étkezési jeggyel is hozzájárulunk dolgozóink jólétéhez. Jutalom: minden féléves céges nap keretében tárgyi jutalommal is honoráljuk munkavállalóink eredményes munkáját.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

3. Melléklet

Nyertes pályázók



**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT**Nyertes pályázók 2012**

PR-Kód	A szervezet neve	Projekt címe
CSP-CSBM-12-8356	Debreceni Egyetem	„EGYÜTT A CSALÁDÉRT” – komplex családbarát program a Debreceni Egyetemen
CSP-CSBM-12-8411	Gödöllő COOP Vagyonhasznosító és Kereskedelmi Zrt.	A családok és a munka harmóniában a Gödöllő COOP Zrt.-nél
CSP-CSBM-12-8427	Human Matrix Személyzeti Tanácsadó Kft.	Mátrixban a családbarátság
CSP-CSBM-12-8505	ANSWARE Informatikai Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	Légy Te is családtag!
CSP-CSBM-12-8533	Arkon Zrt.	Arkon Zrt. Családbarát Pályázat
CSP-CSBM-12-8594	Goldmark Károly Művelődési Központ	Kultúrkuckó
CSP-CSBM-12-8596	MVM Paksi Atomerőmű Zártkörűen Működő Részvénytársaság	Családbarát Munkahely
CSP-CSBM-12-8599	MagiCom Kft	Családbarát munkahely kialakítása és fenntartása a MagiCom Kft-nél
CSP-CSBM-12-8624	Tapolca Város Önkormányzata	Családi télbúcsúztató hétvége
CSP-CSBM-12-8628	SZACSA-TRADE Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	A családbarát Szacsa-Trade Kft.
CSP-CSBM-12-8629	Inform Média Lapkiadó, Információs és Kulturális Korlátolt Felelősségű Társaság	Munka, szabadidő, család
CSP-CSBM-12-8665	Északmagyarországi Regionális Vízművek ZRt.	Családban is jelen vagyunk
CSP-CSBM-12-8673	START Rehab. Fogl. és Int. Közhaszn. Nonprofit Kft.	Családbarát szoba kialakítása a Start Nonprofit Kft-nél
CSP-CSBM-12-8685	BT ROC Kft.	BT ROC Családbarát intézkedések bevezetése és pihenőszoba kialakítása
CSP-CSBM-12-8708	Magyar Állami Operaház	koOPERAljunk

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-12-8740	Bács-Kiskun Megyei Büntetés-végrehajtási Intézet	Kecskeméti börtön családbarát munkahely programja
CSP-CSBM-12-8742	Békés Városi Szociális Szolgáltató Központ	Békés HátTér
CSP-CSBM-12-8804	Cookson Electronics Hungary Kft.	Egyensúlyban a munkahelyünkön
CSP-CSBM-12-8818	Orosháza Város Önkormányzat Egységes Szociális Központ	"Jót, s jól..." munkában és családban
CSP-CSBM-12-8854	Tata Város Önkormányzata	Családbarát munkahely kialakítása Tata Város Polgármesteri Hivatalában
CSP-CSBM-12-8869	Nemzeti Munkaügyi Hivatal	Családbarát munkahely
CSP-CSBM-12-8957	Egri Kulturális és Művészeti Központ	Családbarát kultúra

Nyertes pályázók 2013

PR-Kód	A szervezet neve	Projekt címe
CSP-CSBM-13-11939	HSA Kft.	Egy kis kikapcsolódás...
CSP-CSBM-13-11963	MTM-SBS Zrt.	Családbarát média, avagy családbarát munkahelyi feltételek fejlesztése az MTM-SBS Zrt.-nél
CSP-CSBM-13-12315	Zalaszentgróti Szociális és Gyermejjóléti Alapszolgáltatási Központ	Családbarát Grótmacik
CSP-CSBM-13-12488	Csongrád Megyei Önkormányzati Hivatal	Család, vagy munka? Család és munka!
CSP-CSBM-13-12511	Pest Megyei Kormányhivatal	Családbarát program a Pest Megyei Kormányhivatalban
CSP-CSBM-13-12518	Gödöllő COOP Vagyonhasznosító és Kereskedelmi Zrt.	Felelős közösségi és jóléti intézkedések a munka és magánélet egyensúlyáért a Gödöllő COOP Zrt.-nél
CSP-CSBM-13-12603	Nemzeti Agrárszaktanácsadási, Képzési és Vidékfejlesztési Intézet (NAKVI)	TÁRS a Mindennapokban - Célirányos fejlesztések a NAKVI családbarát gondoskodásának területén
CSP-CSBM-13-12604	UNIVER-PENTA Vállalkozásfejlesztési Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	Családbarát körülmények az Univer-Penta Kft. mindennapjaiban

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-13-12620	FOCUSFOX Digital Videó Stúdió Korlátolt Felelősségű Társaság	Családbarát elvek a mindennapi működésben A Focusfox Kft-nél
CSP-CSBM-13-12724	DORSUM Informatikai Fejlesztő és Szolgáltató Zrt.	„Az Idő Érték” - a távmunka kiszélesítését és a nyári gyermekfelügyelet megkönnyítését célzó program
CSP-CSBM-13-12772	Magyar Telekom Távközlési Nyilvánosan Működő Részvénytársaság	Fehér Doboz projekt
CSP-CSBM-13-12847	Vértes Volán Autóbuszközlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság	Vértes Volán Zrt. - a családbarát munkahely
CSP-CSBM-13-12917	Tokaji Egészségfejlesztő Központ Nonprofit Kft.	Családbarát munkahelyi környezet kialakítása a Tokaji Egészségfejlesztő Központ Nonprofit Kft-nél
CSP-CSBM-13-12952	Eszterházy Károly Főiskola	Családbarát koncepció kialakítása az Eszterházy Károly Főiskolán
CSP-CSBM-13-12975	ANSWARE Informatikai Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	Légy te is családtag - 2
CSP-CSBM-13-12980	Huber Packaging Group Kft	Családbarát munkahely kialakítása a Huber Packaging Group Kft-nél
CSP-CSBM-13-13012	Goldmark Károly Művelődési Központ	Kultúra
CSP-CSBM-13-13014	Prolan Irányítástechnikai Zrt	Családbarát munkahely fejlesztése a Prolan Zrt.-nél
CSP-CSBM-13-13015	VISION-SOFTWARE Számítástechnikai Szolgáltató és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság	Családbarát szervezetfejlesztés a Vision-Software Kft.-nél
CSP-CSBM-13-13023	Bodrogközi Többcélú Kistérségi Társulás Szociális Szolgáltató Központ	Család vagy munkahely? Munkahely és család!
CSP-CSBM-13-13024	Fővárosi Büntetés-végrehajtási Intézet	Családbarát intézkedések és programok a Fővárosi Büntetés-végrehajtási Intézetben
CSP-CSBM-13-13033	Alba Volán Zártkörűen Működő Autóbuszközlekedési Részvénytársaság	Együtt a Volán család
CSP-CSBM-13-13050	Életöröm Közhasznú Nonprofit Kft.	Életöröm; családbarát munkahely pályázat 2013.
CSP-CSBM-13-13060	Pentasys Kft.	Munkahely;családi csomagolásban
CSP-CSBM-13-13069	ERIKA Pékség és Cukrászat Sütőipari Gyártó és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság	Családbarát finomságok
CSP-CSBM-13-13074	Pullmoda Korlátolt Felelősségű Társaság	Családbarát intézkedések a Pullmoda Kft-nél
CSP-CSBM-13-13101	BI-KA Logisztika Kft.	Úton a családdal

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT**Nyertes pályázók 2014**

PR-Kód	A szervezet neve	Projekt címe
CSP-CSBM-14-15707	COMMIT Számítástechnikai és Kereskedelmi Kft.	Családbarát Otthonos Munkahely Megteremtése Itthon Természetesen
CSP-CSBM-14-15744	Miskolci Egyesített Szociális, Egészségügyi és Gyermekjóléti Intézmény	Munka a családokért, munkahelyünk a családunkért
CSP-CSBM-14-15774	Fonó Budai Zeneház Nonprofit Kft.	Családbarát Fonó
CSP-CSBM-14-16154	Ózdi Művelődési Intézmények	MOSOLYVÁR a családokért
CSP-CSBM-14-16397	Heves Megyei Kormányhivatal	„Emberarcú közszolgálat”
CSP-CSBM-14-17861	Solanium Gyümölcsstermesztő Kft.	Családi pihenőparki kialakítása természetközeli környezetben
CSP-CSBM-14-18529	Szegedi Tudományegyetem	Családbarát Munkahely
CSP-CSBM-14-18738	Tapolca Város Önkormányzata	Mikulásváró családi hétvége
CSP-CSBM-14-18781	Fővárosi önkormányzat Idősek Otthona	Csak együtt megy!
CSP-CSBM-14-18798	GUMA-VÉD Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	Családbarát iprogramsorozat megvalósítása a GUMA-VÉD Kft.-nél
CSP-CSBM-14-18803	Debreceni Egyetem	„CSALÁDIAS MUNKAHELY” Komplex családbarát program a Debreceni Egyetemen
CSP-CSBM-14-18811	Veszprém Megyei Jogú Város Önkormányzata	Veszprém a családbarát település
CSP-CSBM-14-18814	Kereskedelmi és Hitelbank Zártkörűen Működő Részvénytársaság	Gyerekbarát munkahelyi szoba fejlesztése a K&H-nál
CSP-CSBM-14-18854	Óbudai Rehabilitációs és Foglalkoztatási Központ	Családbarát munkahely a szociális szektorban
CSP-CSBM-14-18862	BÁTONYREHAB Rehabilitációs Nonprofit Kft.	Családbarát munkahely feltételeinek bővítése a BÁTONYREHAB Nonprofit Kft.-nél
CSP-CSBM-14-18873	Polgármesteri Hivatal Jászberény	Családbarát intézkedések fejlesztése a Jászberényi Polgármesteri Hivatalban

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-14-18891	Tatabányai Járási Egyesített Szociális Intézmények	Mint, a nagyok- Minta, nagyok!
CSP-CSBM-14-18899	Budapest Film Zrt	Nyári Kuckó
CSP-CSBM-14-18901	Kadarkúti Közös Önkormányzati Hivatal	Atipikus munkaszervezési formák alkalmazása a Kadarkúti Közös Önkormányzati Hivatalnál
CSP-CSBM-14-18902	KASZÓ Zrt.	Csemeték az erdőben
CSP-CSBM-14-18917	Fríz-Tej Mezőgazdasági Zártkörűen Működő Részvénytársaság	" Második otthon"
CSP-CSBM-14-18918	Márianosztrai Fegyház és Börtön	Stratégia a családhoz, kötelék egymáshoz
CSP-CSBM-14-18921	Csongrád Megyei Rendőr-főkapitányság, Csongrád Rendőrkapitányság	"CSEND és REND" (Családok Együtt a Rendőrséggel)
CSP-CSBM-14-18922	Hajdúhadházi Mikrotérségi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat	Pereputty Partner
CSP-CSBM-14-18948	Panyolai Szilvórium Zrt.	Családbarát munkahely kialakítása a Panyolai Szilvórium Zrt.-nél
CSP-CSBM-14-18952	Két Kont-Ír Kft.	Ahol az üzlet és a család találkozik
CSP-CSBM-14-18968	Gyulaj Erdészeti és Vadászati Zrt.	Családbarát munkahely programsorozat
CSP-CSBM-14-18977	Kéthelyi Értelmi Fogyatékosok Otthona	Nyári tábor
CSP-CSBM-14-18986	Orosháza Város Önkormányzat Egységes Szociális Központ	"Értéked - az értékünk" Az egészség, család és kreativitás értékei a munkában
CSP-CSBM-14-18989	Csurgó Központú Szociális és Gyermekjóléti Társulás	Szakemberek szupervíziója a Csurgói Városi Szociális Intézményben
CSP-CSBM-14-18993	Budapest Főváros XXIII. kerület Soroksári Polgármesteri Hivatal	Soroksári Polgármesteri Hivatal családbarát munkahely fejlesztése
CSP-CSBM-14-19007	Gyulai Kulturális és Rendezvényszervező Nonprofit Kft.	"Gyermekeinkkel a családbarát munkahelyünkért!"
CSP-CSBM-14-19033	Helikon Kastélymúzeum Közhasznú Nonprofit Kft	Családbarát Munkahelyi Programok a Festetics-kastélyban
CSP-CSBM-14-19034	Attrecto Innovations Kft.	Gyermek foglalkozások az Attrecto Innovations Kft.-ben
CSP-CSBM-14-19035	NI Hungary Software és Hardware Gyártó Korlátolt Felelősségű Társaság	Az NI Hungary Kft. családbarát programjainak bővítése
CSP-CSBM-14-19042	Békés Megyei Könyvtár	Otthon a könyvtárban
CSP-CSBM-14-19045	Tunyogmatolcsi Polgármesteri Hivatal	"Kiegyensúlyozottan a hivatalban"

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-14-19047	Nógrád Megyei Rendőrőrkapitányság Szécsényi Rendőrkapitányság	Szécsényi Rendőrkapitányság családbarát tevékenységének erősítése
CSP-CSBM-14-19053	Profes Környezetbiztonsági Programiroda Kft.	Mindenkivel mindenkiért: családbarát program bevezetése a Profes Kft-nél

Nyertes pályázók 2015

PR-Kód	A szervezet neve	Projekt címe
CSP-CSBM-15-19746	Budapest Főváros XI. kerület Újbuda Önkormányzata	Családbarát Újbuda - Polgármesteri Hivatal
CSP-CSBM-15-19773	Budapesti Fegyház és Börtön	A Budapesti Fegyház és Börtön családbarát programja
CSP-CSBM-15-19788	EX-ANTE 2002 Kft.	Gyarapodó család - gyarapodó vállalkozás:Családbarát szervezetfejlesztési program megvalósítása az EX-ANTE 2002 Kft.-nél
CSP-CSBM-15-19791	Magyar Telekom Távközlési Nyilvánosan Működő Részvénytársaság	Mi, mamák mondjuk - Kismama-apuka mentoring
CSP-CSBM-15-19808	ANSWARE Informatikai Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	Kiscsaládok nagycsaládban
CSP-CSBM-15-19812	Szentendre Város Önkormányzat	Összehangolva
CSP-CSBM-15-19813	Heves Megyei Kormányhivatal	"Emberarcú közszolgálat "
CSP-CSBM-15-19866	Dr. Göllesz Viktor Rehabilitációs Intézet és Ápoló Gondozó Otthon	Integrált család barát munkahely
CSP-CSBM-15-19871	SZ-Á-SZ SPED Fuvarozó Kereskedő és Szolgáltató KFT.	Néhány "kis-család" életének megváltozása sajnos nemigen számít egy olyan világban, amely évmilliárdok óta forog. Csakhogy néhány kis változás miatt a világ másképpen foroghat ezen családok számára....
CSP-CSBM-15-19887	Ateknea Solutions Hungary Kft	AtekneaCsalád program - Családbarát intézkedések az Ateknea Solutions Hungary Kft-nél

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

		„CSALÁDFA” Komplex több generációs családbarát program továbbfejlesztése a Debreceni Egyetemen
CSP-CSBM-15-19899	Debreceni Egyetem	
CSP-CSBM-15-19903	Kerületgazda Szolgáltató Szervezet	Családbarát munkahely kialakítása a kertvárosban
CSP-CSBM-15-19904	Bököny Község Önkormányzata	Rugalmasan
CSP-CSBM-15-19910	Gyermek Bolygó-MED Szolgáltató Nonprofit Kft.	„Legyen jó napod” - Családbarát munkahely kialakítása a Gyermek Bolygó-MED Szolgáltató Nonprofit Kft.-nél
CSP-CSBM-15-19911	Morgan Stanley Magyarország Elemző Kft.	Családbarát programok szervezése, lebonyolítása
CSP-CSBM-15-19914	Központi Statisztikai Hivatal	Szünidő a KSH-ban
CSP-CSBM-15-19915	MVM Paksi Atomerőmű Zártkörűen Működő Részvénytársaság	Családbarát Munkahely 2015
CSP-CSBM-15-19941	Dévaványa Város Önkormányzata	Balance - Család, Egészség és Munka egyensúlya
CSP-CSBM-15-19946	Kistérségi Gyermekjóléti és Családsegítő Szolgáltató Központ	Job with children
CSP-CSBM-15-19952	INCO-MED kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	Incomed Kft. Családbarát pályázati programja
CSP-CSBM-15-19965	Kornisné Liptay Elza Szociális és Gyermekjóléti Központ	Család-munkahely-harmónia.
CSP-CSBM-15-19990	Uzsoki Utcai Kórház	Nyári táboroztatás támogatása az Uzsoki Utcai Kórházban
CSP-CSBM-15-20022	Goldmark Károly Művelődési Központ	Kultúrkuccó
CSP-CSBM-15-20023	Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata	Értékünk a család
CSP-CSBM-15-20038	dm Kft	Munkavállalói támogatóprogram
CSP-CSBM-15-20042	Homokháti Kistérség Többcélú Társulása Integrált Szociális és Gyermekjóléti Központja	Munkában is együtt a család!
CSP-CSBM-15-20045	Méliusz Juhász Péter Könyvtár	Családbarát Méliusz Könyvtár
CSP-CSBM-15-20048	Webstar Csoport Kft.	WCSB - „Tudatosan, közösen, mindenki”
CSP-CSBM-15-20059	Újbuda Közterület Felügyelet	Családbarát munkahely 2015
CSP-CSBM-15-20076	MAPI Magyar Fejlesztési Iroda Zrt.	Családbarát fejlesztések a MAPI Zrt-nél

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-15-20077	JÓTANÁCSADÓ Pályázatkészítési, Tanácsadó és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	Családbarát munkahelyek fejlesztése a JÓTANÁCSADÓ Kft.-nél
CSP-CSBM-15-20088	Corvin Művelődési Ház - Erzsébetligeti Színház	Több mint munkahely!
CSP-CSBM-15-20144	Babahordozó Kft	Együtt lenni jó!
CSP-CSBM-15-20156	Eszterházy Károly Főiskola	Családbarát nap az EKF-en
CSP-CSBM-15-20179	KASZÓ Zrt.	ERDŐBEN A CSALÁD!
CSP-CSBM-15-20213	Hajdúnánási Építő és Szolgáltató Kft.	Családbarát Munkahely kialakításának megvalósítása a Hajdúnánási Építő és Szolgáltató Kft.-nél
CSP-CSBM-15-20226	Job Személyzeti Tanácsadó Kft	Családbarát program a Job Kft.-nél
CSP-CSBM-15-20242	Kistérségi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat Szob	Családbarát munkahely kialakítása a Szobi Kistérségben
CSP-CSBM-15-20318	Váci Fegyház és Börtön	Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása a Váci Fegyház és Börtönben
CSP-CSBM-15-20387	KOLIKEN MAGYAR-CSEH és SZLOVÁK Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság	Családbarát munkahely kialakítása a KOLIKEN KFT-nél
CSP-CSBM-15-20390	IT Services Hungary Kft.	ITSH - Szerethető hétköznapok
CSP-CSBM-15-20416	Magyar Nemzeti Bank	A Magyar Nemzeti Bank gyermekközpontú és családbarát programja
CSP-CSBM-15-20436	Kétújfalui Közös Önkormányzati Hivatal	Munkahely a családért, család a munkahelyért!
CSP-CSBM-15-20457	Vác Város Önkormányzata	Vác Város Önkormányzat Családbarát Munkahely pályázata 2015
CSP-CSBM-15-20476	Téglás Város Önkormányzata	KÖZ-PONT Családi kuckó
CSP-CSBM-15-20559	Orosházi Kórház	Családi nap, rendezvény és gyermekfelügyelet megszervezése az Orosházi Kórházban
CSP-CSBM-15-20607	p2m Consulting Kft.	CSALÁD – MUNKAHELY - SZABADIDŐ Családbarát életmenedzsment a p2m Consulting Kft.-nél
CSP-CSBM-15-20641	Pest Megyei Rendőr-főkapitányság	KÉK LÁMPA
CSP-CSBM-15-20644	Puerta Nánás Kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	Puerta Nánás Kft. projektje a családbarát munkahelyért
CSP-CSBM-15-20747	Hunapfel Kft.	Gyümölcsözön - Tematikus játszóház kialakítása
CSP-CSBM-15-20781	Sonrisa Informatikai Kft.	Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-15-20783	KÉSZ Építő és Szerelő Zártkörű Részvénytársaság	Családbarát munkahely kialakítása és fejlesztése a KÉSZ Építő Zrt.-nél
CSP-CSBM-15-20804	Profes Környezetbiztonsági Programiroda Kft.	Együtt a család és a cég – a minőségi időtöltésért

Nyertes pályázók 2016

PR-Kód	A szervezet neve	Projekt címe
CSP-CSBM-16-25148	Heves Megyei Kormányhivatal	"Emberarcú közszolgálat"
CSP-CSBM-16-25166	Zala Megyei Önkormányzati Hivatal	A Zala Megyei Önkormányzati Hivatal dolgozóinak és családtagjainak kalandozása Zalaszabaron a csapatépítés jegyében
CSP-CSBM-16-25177	Óbudai Rehabilitációs és Foglalkoztatási Központ	Óbudai Sérültekért Családbarát Munkahely
CSP-CSBM-16-25186	Békés Város Önkormányzata	Családbarát munkahely kialakítása Békés Város Önkormányzatánál
CSP-CSBM-16-25189	Diageo Üzletviteli Szolgáltatások Kft	"Moms&Dads" - Családbarát intézkedések a Diageo Üzletviteli Szolgáltatások Kft-nél
CSP-CSBM-16-25193	Őrségi Nemzeti Park Igazgatóság	Felelősség a természetért és a családokért
CSP-CSBM-16-25198	PC TRADE Számítástechnikai, Kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	„Apa, most te jössz!” - Férfi munkavállalók szülői szerepeinek erősítését célzó komplex program
CSP-CSBM-16-25203	Animative Kft.	Animative Kft. a családokért
CSP-CSBM-16-25204	Dévaványai Általános Művelődési Központ	Családi harmónia a munkahelyen!
CSP-CSBM-16-25206	Kereskedelmi és Hitelbank Zártkörűen Működő Részvénytársaság	K&H „Szenior program”

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-16-25213	Homokháti Kistérség Többcélú Társulása Integrált Szociális és Gyermekjóléti Központja	Családi feltöltődés a hétköznapi forgatagában
CSP-CSBM-16-25215	KÉSZ Consulting Kft.	Családbarát munkahely fejlesztése a KÉSZ Consulting Kft.-nél
CSP-CSBM-16-25219	Egis Gyógyszergyár Zrt.	Egis ReNavigátor - a munkába visszatérő kismamák, kispapák reintegrációs programja
CSP-CSBM-16-25224	Herman Ottó Intézet	Herman Ottó nyomában- környezettudatos családbarát munkahely fejlesztése
CSP-CSBM-16-25225	Állampusztai Országos Büntetés-végrehajtási Intézet	Nyári "börtönövi" - gyermekfelügyelet biztosítása Állampusztán
CSP-CSBM-16-25226	Tököli Országos Büntetés-végrehajtási Intézet	Gyermekes munkavállalók támogatása
CSP-CSBM-16-25227	Debreceni Törvényszék	Családbarát Debreceni Járásbíróság
CSP-CSBM-16-25229	Magyar Nemzeti Bank	A Magyar Nemzeti Bank családbarát programja
CSP-CSBM-16-25232	Bringóhintó Szolgáltató és Kereskedelmi Kkt.	Családbarát munkakörülmények fejlesztése a Bringóhintó Kkt.-nél
CSP-CSBM-16-25236	Vác Város Önkormányzata	Vác Város Önkormányzat Családbarát Munkahely
CSP-CSBM-16-25244	Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata	Értékünk a család II.
CSP-CSBM-16-25252	GlobeNet Zrt.	Családbarát Munkahely kialakítása a Globenet Zrt.-nél
CSP-CSBM-16-25254	Aranykapu Óvoda	"Egy mindenkiért, mindenki egyért"
CSP-CSBM-16-25260	Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága	BVOP Családbarát Program
CSP-CSBM-16-25262	Kisalföldi Erdőgazdaság Zrt	Család-barátságos Kaeg Zrt.

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-16-25267	Szülők Háza Kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	Szülők Háza Kft.: Családbarát munkahely
CSP-CSBM-16-25271	Debreceni Művelődési Központ	"Együtt-lét!"-családbarát DMK
CSP-CSBM-16-25275	Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság	Szolgálat és Védelem a Családban is
CSP-CSBM-16-25276	Goldmark Károly Művelődési Központ	Kultúrkuuckó
CSP-CSBM-16-25277	Európai Támogatásokat Auditáló Főigazgatóság	"Központban a család" - Az EUTAF családbarát intézkedések fejlesztése
CSP-CSBM-16-25282	MetLife Europe Limited Magyarországi Fióktelepe	Családbarát munkahely kialakítása és fejlesztése a MetLife Europe Limited Magyar fióktelepénél
CSP-CSBM-16-25283	Dunakeszi Város Önkormányzata	Családbarát munkahely kialakítása Dunakeszi Város Önkormányzati Hivatalában
CSP-CSBM-16-25287	Dél-Zselic Óvodái, Bölcsődéje és Konyhái	Napsugár
CSP-CSBM-16-25288	Pap Község Önkormányzata	Pap Község Önkormányzata, mint Családbarát munkahely
CSP-CSBM-16-25289	Nógrád Megyei Rendőrfőkapitányság Szécsényi Rendőrkapitányság	Családbarát munkahely megőrzése a Szécsényi Rendőrkapitányságon
CSP-CSBM-16-25291	Országos Széchényi Könyvtár	Családbarát munkahely elősegítése az OSZK-ban
CSP-CSBM-16-25292	BDO Magyarország Vagyonkezelő és Szolgáltató Kft.	BDO-CSINI-2016
CSP-CSBM-16-25294	Mavir Zrt.	Ismerd meg szüleid munkahelyét! Szünidős tábor 9-14 éveseknek
CSP-CSBM-16-25297	Prolan Irányítástechnikai Zrt	Prolan Expressz
CSP-CSBM-16-25299	Colling Kft.	Gyermek-, és játszószoza kialakítása

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-16-25310	Családbarát Város Szociális Szövetkezet	Családbarát HellóAnyu!
CSP-CSBM-16-25311	Orosházi Kórház	Családbarát programok szervezése az Orosházi Kórházban
CSP-CSBM-16-25313	DD Solutions Team Korlátolt Felelősségű Társaság	DD Solutions Team, a családbarát munkahely
CSP-CSBM-16-25330	COMMIT Számítástechnikai és Kereskedelmi Kft.	Commit Kft a Családbarát munkahely
CSP-CSBM-16-25333	Csupaszem Bt.	Családbarát intézkedések a Csupaszem Bt.-nél
CSP-CSBM-16-25334	Európa Terv Kft.	Családi és munkahelyi szerepek összehangolása a családbarát szemlélet elmélyítéséért
CSP-CSBM-16-25341	Pápai Polgármesteri Hivatal	Családbarát Munkahely megvalósítása a Pápai Polgármesteri Hivatalban
CSP-CSBM-16-25344	iData Kft.	"Ép testben ép lélek" = Kiegyensúlyozott munkavállaló
CSP-CSBM-16-25350	Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat	Családbarát munkahelyi fejlesztések a Budavári Önkormányzatnál
CSP-CSBM-16-25351	BAJAI SZENT RÓKUS KÓRHÁZ	Családbarát munkahelyi programok megvalósítása, fejlesztése és támogatása a Bajai Szent Rókus Kórház dolgozói és családja részére

Nyertes pályázók 2017

PR-Kód	A szervezet neve	Projekt címe
CSP-CSBM-17-0006	Váci Család- és Gyermejkölési Központ	Váci Család- és Gyermejkölési Központ Családbarát komplex projektje
CSP-CSBM-17-0008	Commit Kft	Családbarát munkahely a Commit Kft-nél.
CSP-CSBM-17-0010	Vác Város Önkormányzat	Vác Város Önkormányzat Családbarát munkahely 2017
CSP-CSBM-17-0011	Zala Megyei Önkormányzati Hivatal	Családi nap és munkakörelemzés a Zala Megyei Önkormányzati Hivatalnál

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-17-0012	Goldmark Károly Művelődési Központ	Kultúrkuuckó
CSP-CSBM-17-0015	Answare Informatikai Szolgáltató Kft.	Család - munka - sport
CSP-CSBM-17-0017	Nagykálló Város Önkormányzata	Családbarát Nagykálló
CSP-CSBM-17-0018	Nógrád Megyei Rendőr-főkapitányság	Közösen a Közösségért
CSP-CSBM-17-0019	Saser Elektronik Kft.	SASER, a Családbarát munkahely
CSP-CSBM-17-0020	Debreceni Művelődési Központ	"Együtt-idő" családbarát munkahely a DMK-ban
CSP-CSBM-17-0022	Solar Solution Management Kft.	"Solar Barát" fejlesztések
CSP-CSBM-17-0028	Veszprém Megyei Rendőr-főkapitányság, Veszprémi Rendőrkapitányság	A munka ereje a család
CSP-CSBM-17-0030	KÉSZ Ipari Gyártó Korlátolt Felelősségű Társaság	Családbarát munkahely fejlesztése a KÉSZ Ipari Gyártó Kft.-nél
CSP-CSBM-17-0034	UNITED CALL CENTERS Kft.	United Call Centers Kft - Családbarát Munkahely 2017
CSP-CSBM-17-0038	Vas Megyei Önkormányzati Hivatal	Családbarát fejlesztések a Vas Megyei Önkormányzati Hivatalnál
CSP-CSBM-17-0040	Oszkar.com telekocsi Kft.	Családbarát Munkahely - Családbarát Szolgáltató
CSP-CSBM-17-0043	Debreceni Törvényszék	Családbarát Debreceni Járásbíróság
CSP-CSBM-17-0044	LAJTAMAG Mezőgazdasági Termelő, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft	A családi élet és a munka összehangolása a Lajtamag Kft. tevékenységében
CSP-CSBM-17-0046	Mavir ZRt.	JÓL-LÉT - Együtt, segítséggel könnyebb
CSP-CSBM-17-0048	Szent Kristóf Szakrendelő Közhasznú Nonprofit Kft.	Munkahelyi családtámogatási lépések fejlesztése
CSP-CSBM-17-0050	Gyulai Törvényszék	Család és munkahely harmóniája
CSP-CSBM-17-0051	Heves Megyei Kormányhivatal	Család és közszolgálat
CSP-CSBM-17-0052	Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata	Értékünk a család programsorozat
CSP-CSBM-17-0054	Webstar Csoport Kft.	Élj egészségesen! A jövő Te vagy!
CSP-CSBM-17-0056	Mórahalom Városi Önkormányzat	Családdal könnyebb – Mórahalom Városi Önkormányzat és Mórahalmi Polgármesteri Hivatal komplex család
CSP-CSBM-17-0060	Pápa Város Önkormányzata	Családbarát Munkahely megvalósítása a Pápai Polgármesteri Hivatalban
CSP-CSBM-17-0061	Egri Törvényszék	Élni és itélni

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-17-0062	Óbudai Egyetem	I love ÓE – ÓE loves Me
CSP-CSBM-17-0065	Békéscsaba Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala	Mérlegelv a közigazgatásban: egyensúly család és munka között
CSP-CSBM-17-0066	Albert Schweitzer Kórház Rendelőintézet	Családbarát programok az Albert Schweitzer Kórház-Rendelőintézetben
CSP-CSBM-17-0067	Szegedi Törvényszék	Jó munkahely=Boldog család
CSP-CSBM-17-0072	Orosházi Kórház	Családbarát rendezvények, programok megvalósítása az Orosházi Kórházban
CSP-CSBM-17-0073	Országos Mentőszolgálat	MENTŐS-MANÓK MEGŐRZŐJE
CSP-CSBM-17-0074	Nokia Solutions and Networks Kft.	Visszatérés gyermekvállalás után
CSP-CSBM-17-0076	Magyar Nemzeti Bank	Magyar Nemzeti Bank családbarát programja
CSP-CSBM-17-0078	Asseco Central Europe Magyarország Zrt.	Családbarát Munkahely kialakítása az Asseco Central Europe Magyarország Zrt.-nél
CSP-CSBM-17-0080	Apraja-falva Óvoda és Bölcsőde	Családias légkörű munkahely Apraja-falván
CSP-CSBM-17-0083	PC Trade Systems Informatikai Kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	„Gyerekekkel vagyok!” - Férfi munkavállalók szülői szerepeinek erősítését célzó komplex program
CSP-CSBM-17-0085	Ericsson Magyarország Kft.	Ericsson Családi Nap
CSP-CSBM-17-0086	Integrált Szociális és Egészségügyi Központ	"Csapatkohézió" - avagy családbarát munkahely
CSP-CSBM-17-0087	Porta Minor Kft.	Érezd magad biztonságban!
CSP-CSBM-17-0090	MVM Magyar Villamos Művek Zártkörűen Működő Részvénytársaság	Gyerekbárát iroda kialakítása a székházon belül
CSP-CSBM-17-0091	ÖKO-ROLLÓ Kft.	Családbarát programok megvalósítása az Öko Rolló Kft.-nél
CSP-CSBM-17-0094	Vonyarcvashegyi Közös Önkormányzati Hivatal	Családbarát munkahely és közigazgatás a Vonyarcvashegyi Közös Önkormányzati Hivatalban
CSP-CSBM-17-0098	Rác Acélművek Kft.	A cél: nem csak az acél... Ismerjük meg jobban egymást, legyünk család-barátok

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT**Nyertes pályázók 2018**

PR-Kód	A szervezet neve	Projekt címe
CSP-CSBM-18-0002	Borsodnádasi Polgármesteri Hivatal	Családbarát intézkedések a Borsodnádasi Polgármesteri Hivatalban
CSP-CSBM-18-0008	Országos Mentőszolgálat	Mentős Manók Megőrzője
CSP-CSBM-18-0009	Rózsahegy Kft.	Családbarát intézkedések bevezetése a sikeres működésért
CSP-CSBM-18-0011	Budapest Főváros XI. Kerület Újbuda Önkormányzata	Családbarát Újbuda – az Újbudai Polgármesteri Hivatal családbarát intézkedéseinek fejlesztése
CSP-CSBM-18-0012	Holló Szolár Bt.	Családbarát módon tervezett napelemek
CSP-CSBM-18-0013	Budapest Főváros Főpolgármesteri Hivatal	Baba-mama nap
CSP-CSBM-18-0014	Szentendre Város Egészségügyi Intézményei	Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása
CSP-CSBM-18-0015	Debreceni Itélőtábla	Generációk
CSP-CSBM-18-0017	KÉSZ Építő és Szerelő Zártkörű Részvénytársaság	Családbarát munkahely fejlesztése a KÉSZ Építő Zrt.-nél
CSP-CSBM-18-0023	Igazságügyi Minisztérium	Család és munka egyensúlyban
CSP-CSBM-18-0025	HAJDU Hajdúsági Ipari Zrt.	Évtizedek óta a családokért
CSP-CSBM-18-0028	Váci Család- és Gyermejkölési Központ	VCSSGYK családbarát elemek bővítése
CSP-CSBM-18-0029	Mavir ZRt.	Állítsunk valódi példaképeket gyermekeink elé!
CSP-CSBM-18-0030	CLIFF konyhák Kft	Családbarát intézkedések bevezetése a hatékonyság növelése érdekében
CSP-CSBM-18-0034	Vác Város Önkormányzat	Vác Város Önkormányzat Családbarát Munkahely
CSP-CSBM-18-0035	UB MERCHANTS KFT.	Nyári napközis tábor a munkavállalók gyermekei számára
CSP-CSBM-18-0042	Babahordozó Korlátolt Felelősségű Társaság	Jól lenni, jót tenni
CSP-CSBM-18-0045	Dr.Oetker Kft.	Egy darabka otthon a munkahelyen - Dr. Oetker nyári tábor gyermekeknek

**KINCS**KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-18-0046	Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Rendőr-főkapitányság	Családbarát Rendőrség, Szolnok
CSP-CSBM-18-0052	Észak-zalai Víz és Csatornamű Zrt.	Családbarát intézkedések a Zalavíz Zrt-nél
CSP-CSBM-18-0056	Központi Statisztikai Hivatal	Vakáció a KSH-ban
CSP-CSBM-18-0058	Filharmonia Magyarország Koncert és Fesztiválszervező Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	Kidsharmonia
CSP-CSBM-18-0059	Északmagyarországi Regionális Vízművek ZRt.	A mi ÉRV-ünk a családjunk, a munkahelyünk
CSP-CSBM-18-0061	Magyar Nemzeti Bank	Magyar Nemzeti Bank családbarát programja
CSP-CSBM-18-0071	Eger Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatal	Egri csillagok
CSP-CSBM-18-0073	Saser Elektronik Kft.	Családbarát munkahely fejlesztése a Saser Kft-nél.
CSP-CSBM-18-0076	Állampusztai Országos Büntetés-végrehajtási Intézet	Együtt a család Állampusztán
CSP-CSBM-18-0078	Orosháza Város Önkormányzat Egységes Szociális Központ	"...mert nekünk mindenki számít!" Családbarátság az Egységes Szociális Központnál
CSP-CSBM-18-0080	Magyar Államkincstár	Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása
CSP-CSBM-18-0082	Debreceni Egyetem	Gondoskodó egyetem - családbarát intézkedések a Debreceni Egyetemen
CSP-CSBM-18-0089	Tiszalöki Országos Büntetés-végrehajtási Intézet	Munkahelyi programok a családokért a Tiszalöki Országos Büntetés-végrehajtási Intézetben
CSP-CSBM-18-0090	Miskolci Kulturális Központ Nonprofit Kft.	Job(b)-Megújuló energia, mely elkötelezettség, idő, és mi együtt erre vállalkozunk.
CSP-CSBM-18-0091	Goldmark Károly Művelődési Központ	Kulturkuckó
CSP-CSBM-18-0092	Eötvös Loránd Tudományegyetem	ELTE a családbarát egyetem
CSP-CSBM-18-0094	Gyulai Törvényszék	Munka és család - a két labda
CSP-CSBM-18-0098	Magyar Turisztikai Ügynökség Zrt.	MTÜ Családbarát munkahely - "Tekergő program"
CSP-CSBM-18-0101	Óbudai Egyetem	Harmadik misszió
CSP-CSBM-18-0104	Egri Törvényszék	Múlt, jelen, jövő a bíróságon



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

CSP-CSBM-18-0105	TIGRA Computer - és Irodatechnikai Korlátolt Felelősségű Társaság	Napközis tábor szervezése és fejlesztő játszósarok kialakítása a Tigra Kft-nél
CSP-CSBM-18-0106	REPÉT Kft.	Együtt sportol a család és a cég az egészséges életért
CSP-CSBM-18-0111	Aba-Novák Agóra Nonprofit Kft.	Családbarát Agóra
CSP-CSBM-18-0116	Városliget Zrt	Nyár a Ligetben
CSP-CSBM-18-0118	Asseco Central Europe Magyarország Zrt.	Családbarát Munkahely kialakítása az Asseco Central Europe Magyarország Zrt.-nél
CSP-CSBM-18-0119	Pátria Nyomda Zrt.	Pátriás munkavállalók jól-léte
CSP-CSBM-18-0123	Solar Solution Management Kft.	Solar megoldások
CSP-CSBM-18-0124	Bakonyerdő Erdészeti és Faipari Zrt.	Családbarát fejlesztések a Bakonyerdő Zrt-nél
CSP-CSBM-18-0133	Semmelweis Egyetem Általános Orvostudományi Kar I.sz. Patológiai és Kísérleti Rákkutató Intézet	A mi „túlélésünk” a Ti túlélésetek záloga – avagy hogyan tud családbaráttá válni egy patológiai inté
CSP-CSBM-18-0141	PC Trade Systems Informatikai Kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	„Az elfeledett gyerekkor!” - Férfi munkavállalók szülői szerepeinek erősítését célzó komplex program

Irodalom

¹GINOP-5.3.2-16 Rugalmas, családbarát foglalkoztatási módszerek bevezetése a munkáltatóknál, TOP-6.2.1-15 Családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztése

² Van más civil kezdeményezés is, pl. a Három Királyfi, Három Királynő Alapítvány, mely 2013-ban alapította a Családbarát Vállalat díjat (<http://www.haromkiralyfi.hu/csaladbarat-vallalat>). Emellett igyekeznek felhívni és a figyelem középpontjába állítani olyan személyeket, akik kiemelkedő tevékenységet végeznek a társadalom lelki egészségéért, támogató közösségek létrejöttéért, a családbarát szemléletért, mások boldogulásáért, a kívánt gyermekek megszületéséért (<http://www.haromkiralyfi.hu/kopp-skrabski-dij-2018>).

³ Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása. Pályázati felhívás. http://www.emet.gov.hu/felhivasok/csaladbarat_munkahelyek_kialakitasanak_es_fejlesztesenek_tamogatas2/

⁴ Nagy Beáta, Géring Zsuzsanna, Király Gábor: Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában. L'Harmattan, Budapest 2018, p.109.

⁵ *A környező országokban a 2000-es években (ill. második felében) szintén hangsúlyt kap ez a szemléletmód. Szlovákiában például 2000 óta, Szlovéniában 2007 óta évente átadja a kormány az Év Családbarát Vállalkozása díjat, és elnyerésének a kritériumai között a családoknak nyújtott szolgáltatások is szerepelnek. Csehországban 2012. januárjában egy oktatási törvénymódosítás lépett hatályba, aminek következtében számos vállalat jelezte, hogy olyan munkahelyi napköziket kíván létrehozni, melyek megfelelnek a kötelező higiéniai normáknak és szakmai személyzettel rendelkeznek. Lengyelországban pedig egy 2013-as jogszabály kibővítette azt a listát, mely azokat a cégeket tartalmazta, amelyek kérhetnek állami támogatást kisgyermekellátási férőhelyek fenntartására.*

⁶ Kapitány Balázs és Spéder Zsolt: Gyermekvállalás, In: Demográfiai Portré 2012. KSH NKI, Budapest 2012.

⁷ Kopp Mária, Skrabski Árpád (2007): Női szerepek a mai magyar társadalomban, <https://vigilia.hu/regihonlap/2007/7/kopp.htm>



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
ÉS A CSALÁDOKÉRT

⁸ Ádám Sz., Gyórfy Zs., László K.: A családi és munkahelyi szerepek közötti konfliktus és a pszichés jól-lét mutatók kapcsolata. In: Magyar Lelkiállapot 2008. Szerk: Kopp M. Semmelweis Kiadó, Budapest, 2008.

⁹ Kopp M, Gyórfy Zs., Ádám Sz.: Az iskolázott nők hátrányos megkülönböztetése, az esélyerősítés lehetőségei. In: Magyar Lelkiállapot 2008. Szerk: Kopp M. Semmelweis Kiadó, Budapest, 2008.

¹⁰ Családbarát munkahely munkáltatói/vállalkozói szempontból, gyermek utáni ellátások a TB rendszerén kívül 2018. <https://www.jogpontok.hu/download/CsaladbaratMunkahely.pdf> p.7..

¹¹ Fail Ágnes, Gyarmati Andrea, Haraszi Adrienn, Lisznyai Beáta, Papházi Tibor: Családbarát Munkahely pályázatok elemzése (2012-2014). In: Kapocs 14. évf. 1. sz. 2015. p. 61.

¹²

<http://www.employmentpolicy.hu/resource.aspx?resourceID=131> fokusz munka es család

¹³ Tardos Katalin *Esélyegyenlőség és családbarát vállalati gyakorlatok*. MTD Tanácsadói Közösség – MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Szociológiai Intézet Budapest, 2014. p. 120.

¹⁴ Kováts Eszter (szerk.) *Nőügyek*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest, 2018. p. 41. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14461.pdf>

¹⁵ Egy pozitív példát is említ a tanulmány a kiközösségi segítségadásra ebben a témakörben: pl. Dombóváron egy taxitársaság megszervezte, hogy az idősek el tudjanak jutni a temetőbe. (Kovács, 2018. p. 42.)

¹⁶ Kováts, 2018. p. 41.

¹⁷ Beiten, M. (2006): *Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen*, Rainer Hampp Verlag, München und Mehring, 2006; pp. 6.; 23-25. In: Jakab Zsuzsanna: *Társadalmi felelősségvállalás és munkahelyi gondoskodás a gyakorlatban*. (Egyetemi szakdolgozati összefoglaló). http://humanexchange.hu/site/uploads/file/143-160_jzs.pdf

¹⁸ Kaszás-Korén Andrea: Doktori (Ph.D.) értekezés. Nyugat-Magyarországi Egyetem, Sopron, 2012



¹⁹ Borbíró, F., Juhász, B., Nagy, B., & Pál, K. (2007). *Férfibeszéd - családról és munkáról*. Budapest: Fiatal Nőkért Alapítvány. Idézi: Kiss Cs. *A szervezeti elkötelezettség és a munkacsalád konfliktus összefüggései az ügyfélszolgálati munkában*. Doktori értekezés. Budapesti Corvinus Egyetem. 2013. http://phd.lib.uni-corvinus.hu/803/1/Kiss_Csaba_dhu.pdf

²⁰ Oborni Katalin *A családbarát munkahely: imázs vagy valóság? - Esettanulmány egy nagyvállalat munka-magánélet összeegyeztetését támogató projektjéről*. In: Nagy B. – Gering Zs. – Király G. (szerk.) *Dilemmák és stratégiák a család es munka összehangolásában*. L'Harmattan. Budapest, 2018. p. 276.

²¹ Engler Ágnes (2017): *A család, mint erőforrás*, Gondolat Kiadó, Budapest. p. 14

²² Barabási Albert-László: *A képlet - A siker egyetemes törvényei*. Libri Könyvkiadó, Budapest, 2018.

²³ Nemi sztereotípiák a foglalkoztatásban és megoldási lehetőségei c. munkaanyag.

<https://berbarometer.hu/karrier/nemisztereo-1.pdf>

²⁴ Salavecz Gy: *A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban*. Doktori értekezés. Semmelweis Egyetem – Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola. 2011

²⁵ Purebl György: *Munkahelyi stressz és stresszkezelés az EU-ban. Luxus, vagy gazdasági kényszer?* Semmelweis Egyetem – Magatartástudományi Intézet.

www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=6520

²⁶ Juhász 2010. p. 20.

<https://rgdi.sze.hu/files/Ertekezések,%20tezisek/Juhasz%20Timea%20Disszertacio.pdf>

²⁷ Juhász 2010. pp. 20-25.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

<https://rgdi.sze.hu/files/Ertekezések,%20tezisek/Juhász%20Timea%20Disszertacio.pdf>

²⁸ Juhász 2010. p. 53.

<https://rgdi.sze.hu/files/Ertekezések,%20tezisek/Juhász%20Timea%20Disszertacio.pdf>

²⁹Den Dulk (2001): *Work-Family Arrangements in Organisations. A Cross-National Study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, p. 8.

³⁰ Koltai Luca, Vucskó Bernadett (2007): A munka-magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. Budapest Esély.

³¹ Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2013
https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/full_afsz_eves_reszletes/content/full_afsz_eves_2013.pdf

³² Hárs Ágnes: *Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években*. Közgazdasági Szemle, LX. évf., 2013. február. p. 224.

³³ Geskó et al. (2011) *Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei. Atipikus munkahelyek kialakításának módszertani alapjai*. pp. 30.

³⁴ Geskó et al. (2011) *Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei. Atipikus munkahelyek kialakításának módszertani alapjai*. pp. 21-29.

³⁵ Nagy I.: *A női részmunkaidős foglalkoztatás előnyei és hátrányai – Tények és vélemények Hollandia példáján*. In: Spéder Zs. (szerk): *A család vonzásában*. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet. Budapest, 2014. p. 245.

³⁶ <http://www.balansz.info/reszmunkaidos-foglalkoztatás>



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

³⁷ Takács Eszter, *A távmunkavégzés alkalmazásának előnyei és hátrányai.*

Termékmenedzsment. 11.évf.1.szám. (2010) p. 86.

http://epa.oszk.hu/02700/02750/00024/pdf/EPA02750_tudasmenedzsment_2010_01_083-092.pdf

³⁸ Takács, 2010. pp. 86-89.

³⁹ <http://www.balansz.info/tavmunka>

⁴⁰ Geskó et al. (2011) *Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei. Atipikus munkahelyek kialakításának módszertani alapjai.* pp. 12-16 és pp. 43-44.

⁴¹ Pécsi Tudományegyetem KPVK Munkatudományi Kutatócsoport (2017) *Megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatási lehetőségei a Dél-Dunántúlon.* p. 61.

http://fszk.hu/wp-content/uploads/2018/07/Peldatar_FSZK-B.pdf

⁴² Asztalos et al. (2011) *Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei.* Kutatási zárójelentés. p. 314.

https://nfsz.munka.hu/Lapok/archivum_programok/full_tamop_131/content/tamop_131_szolgfejl_1.3.2_atipikus.pdf

⁴³ *Munkaidő, munkaidő-kiesés, műszakrend.* STATISZTIKAI TÜKÖR 2014.

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/munkaido.pdf>

⁴⁴ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014b.html

⁴⁵ EMMI (2017): Demográfiai fordulat 2010-2018. p. 131-134.

⁴⁶ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf002.html

⁴⁷ Geskó et al. (2011) *Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei. Atipikus munkahelyek kialakításának módszertani alapjai.* pp. 13-14.



KINCS

KOPP MÁRIA INTÉZET
A NÉPESEDÉSÉRT
É S A CSALÁDOKÉRT

https://nfsz.munka.hu/Lapok/mkp/fejlesztési/131/131_3/content/131_fogl_atipikus_modszertan.pdf

⁴⁸ Allen Tammy (2003): *Organizational Barriers*.

http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=247&area=All letöltés dátuma:
2009.01.20.

⁴⁹ Nagy B. 2018, p. 279.

⁵⁰ Juhász Tímea: *Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek* (Doktori értekezés) Győr, 2010. p. 60-62.

<https://rgdi.sze.hu/files/Ertekezések,%20tezisek/Juhasz%20Timea%20Disszertacio.pdf>

⁵¹ Idézi Juhász. Juhász 2010.

⁵² Juhász 2010. pp. 62-63.

<https://rgdi.sze.hu/files/Ertekezések,%20tezisek/Juhasz%20Timea%20Disszertacio.pdf>

⁵³ Stefán-Makay, 2009. p. 322.

⁵⁴ A típusok felsorolása megtalálható a részletes elemzésnél.